



TEKNIIKKA JA LIIKENNE

Rakentaminen

Rakentamisen ylempi AMK–tutkinto (korjausrakentaminen)

OPINNÄYTETYÖ

Insinööri (ylempi AMK)

KORJAUSRAKENTAMISEN OPETUKSEN KEHITTÄMINEN TOISEN AS- TEEN KOULUTUKSESSA

– Työpaikkaohjaajan koulutuksen kehittyminen Stadin ammattiopistossa

Työ hyväksytty: ____ . ____ . 2017

Tekijä	Simopekka Salminen
Otsikko	Korjausrakentamisen opetuksen kehittäminen toisen asteen koulutuksessa – Työpaikkaohjaajan koulutuksen kehittyminen Stadin ammattiopistossa
Sivumäärä	40 sivua + 10 liitettä
Aika	18.4.2017
Tutkinto	Insinööri (ylempi AMK)
Koulutusohjelma	Rakentamisen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Rakentamisen ylempi AMK-tutkinto (korjausrakentaminen)
Ohjaaja	Lehtori Kimmo Sani
<p>Tämän raportin tarkoituksena on jakaa tietoa työpaikkaohjaajien koulutuksesta oppilaitoksille sekä työelämän edustajille. Stadin ammattiopiston mallin mukaan muut oppilaitokset saavat selkeän pohjan oman työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen. Työelämän edustajat ymmärtävät tämän raportin ansiosta työpaikkaohjaajien välttämättömyyden ja heidän koulutuksensa tarpeellisuuden.</p> <p>Opinnäytetyönä tehdyn raportin aiheena on korjausrakentamisen opetuksen kehittäminen talorakentajan ammatillisessa koulutuksessa. Raportissa keskitytään työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen Stadin ammattiopistossa. Raportissa selvitetään opetuksen tämänhetkinen tila uuden koulukohtaisen opetussuunnitelman pohjalta. Selvitys tehtiin Stadin ammattiopiston Myllypuron toimipaikassa talonrakentajan perustutkinnossa. Myllypuron toimipaikan opiskelijat suuntautuvat korjausrakentamiseen.</p> <p>Raportin aineisto on koottu rakennusalan uudesta valtakunnallisesta opetussuunnitelmasta (ops), Stadin ammattiopiston koulukohtaisista tarkennuksista sekä siellä toteutetusta työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Teoreettisena oppimiskäsityksenä on käytetty kognitiivista oppipokamallia, jossa tarkoituksena on oppia asiantuntijoilta heidän käyttämiään ajattelu- ja toimintatapoja. Kognitiivisessa oppipokamallissa painotetaan oppimisen ja tiedon toiminnallista, tilanteista ja sosiaalista luonnetta. Se tarkoittaa sitä, että oppija havainnoi ja harjoittelee asiantuntijan ohjauksessa. Samalla hän oppii työn kautta alan ammattilaisten tavan toimia ja ajatella. Oppimisprosessi pyritään muokkaamaan aidoksi toiminnaksi autenttisissa tilanteissa. Mestarin hiljainen tieto siirtyy yhdessä tehden oppipojalle. (Honka & Ruohotie 2003; Toom & Onnismaa & Kajanto 2008; Pekkilä 2012; Peltola 2014.)</p> <p>Työssäoppimisen opetuksen kehittämisen tavoitteena on keskeyttämisen vähentäminen ja tutkintoon valmistuvien opiskelijoiden määrän kasvattaminen ja lopuksi heidän työllistymisensä omalle tutkintoalalle. Työssäoppimisen määrää on lisätty Stadin ammattiopistossa Opetushallituksen määräämästä 30 osaamispisteestä 45 osaamispisteeseen. Kuitenkin työssäoppimisesta saadun opin laatu on madaltunut aliurakoitsijaryhmien lisääntyneen käytön johdosta. Työmailla aikaisemmin olleiden pääurakoitsijoiden ammattityöntekijöiden määrä on vähentynyt ja näin ollen mahdollisuudet työpaikkaohjaamisen järjestämiseen ovat heikentyneet. Aliurakoitsijoita ei voida velvoittaa työpaikkaohjaukseen. Opiskelijat eivät pääse työmailla tekemään ammattitöitä, vaan ovat pääsääntöisesti siivoojina tai "täytemiehinä", joilla ei ole mahdollisuutta tehdä työsuorituksia, jotka oikeuttaisivat ammattiosaamisen näyttöihin.</p> <p>Toimiessani rakennusalan neuvottelukunnan jäsenenä olen saanut uusinta tietoa työmaiden ja rakennusalan yritysten tilanteesta. Opinnäytetyössä tuon esille toimenpiteitä, joilla korjausrakentamisen opetusta ja työssäoppimista on kehitetty Stadin ammattiopistossa.</p>	
Avainsanat	Korjausrakentaminen, työssäoppiminen, työpaikkaohjaaja

Name	Simopekka Salminen
Degree	Master of Engineering
Degree Program	Civil Engineering
Specialisation option	Master's Degree Programme in Civil Engineering (Renovation)
Instructor	Kimmo Sani, Senior Lecturer

The Development of Teaching Renovation in Vocational Upper Secondary Education –
Developing the workplace instructor training in Helsinki Vocational College

The purpose of this thesis is to share information about the workplace instructor education. It is aimed for education providers and employers' organizations. The thesis focuses on developing the workplace instructor training in Helsinki Vocational College. On the basis of this thesis, other vocational colleges will receive a simple model to develop their own workplace instructor training. In addition, the representatives of working life will understand the necessity of workplace instructors and the importance of their training.

The information presented in this thesis is based on the national core curriculum (vocational qualification in construction), educational content provided by Helsinki Vocational College and the workplace instructor training which is carried out there. The used theoretical conception of learning is cognitive apprentice model where the purpose is to learn the ways of thinking and acting by the experts. Cognitive apprentice model emphasizes the functional, situational and social nature of learning and knowledge. The student observes and practices in the guidance of an expert. The purpose is that the authentic situations create learning processes where practical knowledge and skills are being learnt.

The objectives of developing the teaching of on-the-job-learning are to reduce dropouts, to increase the number of graduating students and to improve the employability of graduates to their own labor market. The quality of doctrine received from the on-the-job-learning has become lower due to the increased use of subcontractors. Previously the construction professionals of the prime contractors arranged the training of the on-the-job-learning in the construction sites. However, nowadays the amount of construction professionals has been decreased and therefore the possibilities of arranging on-the-job-learning places has become weaker. Students work mainly as cleaners or as "second fiddles" who don't have a possibility to do practical work assignments or activities which would justify them to demonstrate vocational competence tests. In this thesis I will introduce procedures how teaching renovation and on-the-job-learning have been developed in Helsinki Vocational School.

Key words:	Renovation, on-the-job-learning, workplace instructor
------------	---

SISÄLLYS

Raportissa käytetyt käsitteet

1 Johdanto	1
1.1 Korjausrakentamisen merkitys	1
1.2 Oppiminen ammattiin	2
1.3 Työssäoppiminen	3
1.4 Raportin tarkoitus	3
2 Stadin ammattiopisto	4
3. Rakennusalan uusi opetussuunnitelma 2015	8
3.1 Rakennusalan perustutkinto	8
3.2 Talonrakennuksen osaamisala, korjausrakennuspainotteinen	9
3.2.1 Tutkinnon pakolliset osat	10
3.2.2 Tutkinnon valinnaiset osat	10
4. Korjausrakentamisen opetus Stadin ammattiopistossa	12
5. Työssäoppiminen	14
5.1 Työssäoppimisen historiaa	14
5.2 Kognitiivinen oppimiskäsitys - kisällistä mestariksi	15
6. Työssäoppijan polku	16
6.1 Työssäoppimisen hyödyt ja haasteet	16
6.2 Ennen työssäoppimista	17
6.3 Työssäoppimisen alussa	18
6.4 Työssäoppimisen aikana	18
6.5 Työssäoppimisen lopussa	19
6.6 Työssäoppimisen jälkeen	19
7. Työpaikkaohjaaja	21
7.1 Työpaikkaohjaajakoulutus Stadin ammattiopistossa	22

7.1.1 Alkukartoitus ja ennakkotehtävä	24
7.1.2 Työpaikkaohjaajakoulutus 1. päivä	24
7.1.3 Työpaikkaohjaajakoulutus 2. päivä	26
7.1.4 Työpaikkaohjaajakoulutus 3. päivä	29
7.1.5 Alaan suuntautuva välitehtävä ja alakohtainen päivä	30
7.2 Työpaikkaohjaajan jatkokoulutus	
8. Työpaikkaohjaajakoulutuksen saama palaute	32
9. Ammatillisen koulutuksen reformi	33
9.1 Ammatillisen koulutuksen tutkinnot uudistuvat	33
9.2 Yhteistyö työelämän edustajien kanssa	38
10. Raportin yhteenveto	39

Lähteet

Liitteet

Liite 1. Työpaikkaohjaajakoulutuksen alkukartoitus

Liite 2. Ennakkotehtävä

Liite 3. Työpaikkakoulutuksen 1. päivä diat

Liite 4. Työpaikkakoulutuksen 2. päivä diat

Liite 5. Välitehtävä

Liite 6. Työpaikkakoulutuksen 3. päivä diat

Liite 7. Alakohtainen tehtävä

Liite 8. Palautekysely

Liite 9. Palautteet

Liite 10. Työssäoppimissopimusmalli

Raportissa käytetyt käsitteet

Korjausrakentaminen

Korjausrakentaminen tarkoittaa olemassa olevan rakennuksen korjaamista niin, että siitä tulee yhtä hyvä, tai parempi, kuin se oli uutena. Korjausrakentaminen on myös vanhan rakennuksen tilojen muuttamista vastaamaan paremmin muuttuneita tarpeita ja uusia käyttötarkoituksia.

Rakennuksen elinkaaren aikana korjausrakentamisen kaltaisia laajoja toimenpiteitä tehdään yleensä vain muutaman kerran. Korjausrakentaminen voidaan jakaa peruskorjaukseen, perusparannukseen tai restaurointiin.

Peruskorjauksella tarkoitetaan rakennuksen kunnossapitoa, jolloin olemassa olevat viat ja kulumat poistetaan ennen rakenteiden käyttöä loppumista. Perusparannuksella tarkoitetaan rakennuksen muuttamista laadukkaammaksi käyttäen esimerkiksi lisäeristämistä tai rakenteiden uusimista kuten muun muassa ikkunoiden tai ovien vaihtoja. Restauroinnilla tarkoitetaan rakennuksen entisöintiä, jolloin rakennuksen kulttuurihistoriallinen arvo säilyy korjaamisesta huolimatta. (Lauttalammi, Lehtonen & Laine 2005; Museovirasto 2014.)

Työssäoppiminen

Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, eli aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Näin yhä suurempi osa perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan oppilaitoksen ulkopuolella.

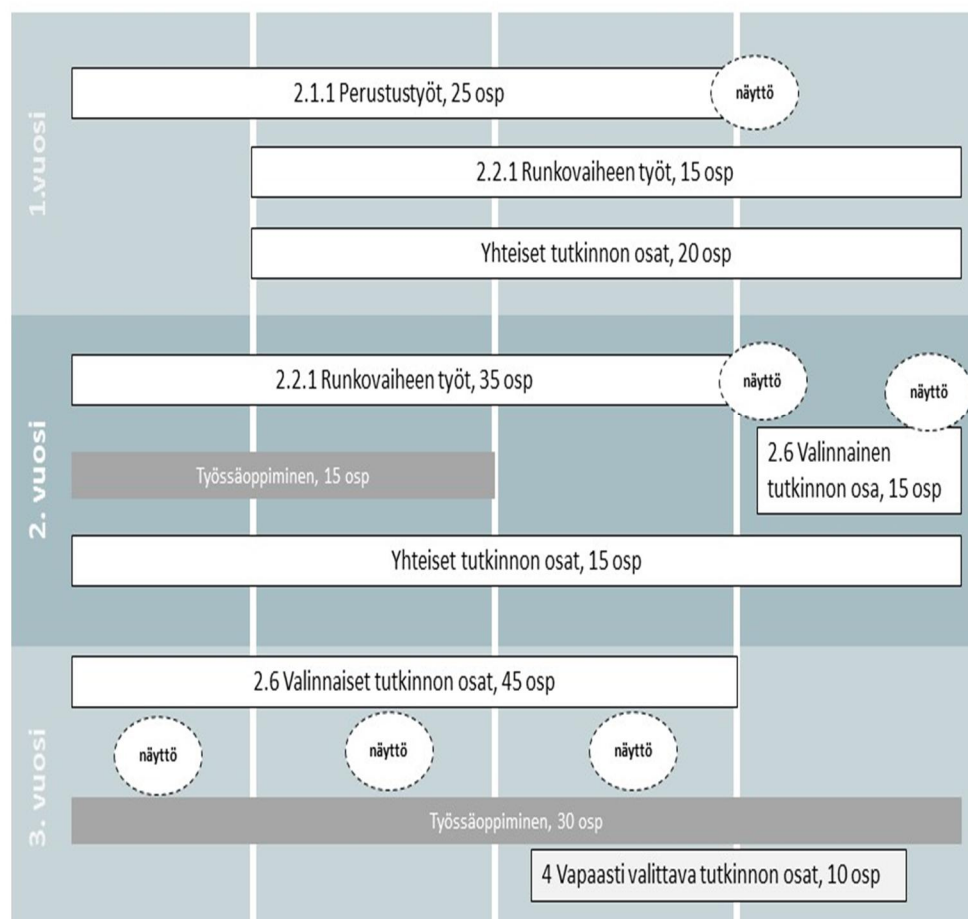
Oppilaitos vastaa työssä oppimiseen kuuluvista käytännön järjestelyistä. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 30 osaamispistettä (osp) työssäoppimista.

Osaamispisteillä mitataan ennen käytettyjen aikaa mittaavien opintoviikkojen sijaan opiskelijan osaamista. Osaamispisteet määräytyvät kattavuuden ja laaja-alaisuuden sekä merkittävyyden mukaan suhteessa koko tutkinnon ammattitai-

tovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. 1 opintoviikko vastaa 1,5 osaamispistettä.

Työssäoppiminen on työntekoa, joka perustuu kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Opiskelija osallistuu itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Opetushallitus 2012a, Peltola 2014.) Stadin ammattiopistossa rakennusalan perustutkinnossa työssäoppimista on 45 osp, jotka sijoittuvat opintojen toiselle ja kolmannelle vuodelle. (Kuva 1)

Talonrakennuksen osaamisala, talonrakentaja



Kuva 1. Työssäoppimisen ajallinen sijoittuminen koulutuksessa

Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaaja on työnantajan määrittelemä henkilö, joka yhteistyössä oppilaitoksen kanssa suunnittelee, toteuttaa, ohjaa ja arvioi opiskelijan työssä oppimista (Opetushallitus 2012a).

Työssäoppimisjaksolla työpaikkaohjaaja on tärkein opiskelijan tuki hänen perehtyessään työelämäään ja työhön. Työpaikkaohjaajan työnkuva ei ole aina kiinteästi sama, sillä se vaihtelee alasta, työpaikasta ja jopa opiskelijasta riippuen, mutta hänen yksi tärkeimmistä tehtävistään on varmistaa, että työpaikan tarjoama oppimisympäristö on turvallinen ja laadukas. Toinen tärkeä tehtävä on vastata opiskelijan oppimisesta ja sen laadusta. (Opetushallitus 2012a; Peltola 2014.)

Työpaikkaohjaajakoulutus

Työpaikkaohjaajakoulutuksella annetaan työpaikalla toimiville ammattilaisille perusteet toimia työpaikkaohjaajina. Työpaikkaohjaajan osaamisen varmistamiseksi Opetushallitus on laatinut työpaikkaohjaajan koulutusohjelman perusteet, jonka laajuus on kolme opintoviikkoa. Stadin ammattiopiston työpaikkaohjaajakoulutukseen voi hakea oppilaitoksen kotisivujen kautta.

Osaamisen arviointi

Osaamisen arvioinnilla annetaan tietoa tutkinnon suorittajan osaamisesta. Arvioinnin avulla varmistetaan se, että tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset täyttyvät.

Opiskelija sen sijaan ei ole vielä ammattilainen eikä häntä arvioida suhteessa ammattilaisiin, vaan työssä oppijan osaamista arvioidaan, kun verrataan sitä tutkinnon perusteissa määritettyyn osaamiseen.

Työssäoppimisen arviointiin on tarkat kriteerit. Arviointi pohjautuu opiskelijan itsearviointiin sekä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välisiin keskusteluihin. Arvioinnin on kohdistuttava yhdessä luotuihin oppimispainotuksiin sekä opiskelijan yhdessä opettajan kanssa luomiin tavoitteisiin.

Arviointi kohdistuu kyseessä olevien työmenetelmien, erilaisten välineiden, materiaalin ja siihen liittyvän työprosessin, työturvallisuuden sekä työn perustana olevan tiedon hallintaan. Jokainen näistä tutkinnon osista arvioidaan erikseen. (Opetushallitus 2012a.)

Ammattiosaamisen näyttö

Ammattiosaamisen näyttö on osa ammatillisten perustutkintojen perusteissa olevaa opiskelija-arviointia. Näytöillä tarkoitetaan työtilannetta tai työprosessia, jonka koulutuksen järjestäjä ja työelämän edustaja ovat yhdessä suunnitelleet, toteuttaneet ja arvioineet.

Näytössä opiskelija osoittaa osaamisensa mahdollisimman aidoissa työtilanteissa ja siinä mitataan, onko opiskelija sisäistänyt opintojen tavoitteissa määritellyn ammattitaidon, jonka työelämä vaatii. Ammattiosaamisen näyttöjä on läpi koko koulutuksen ja ne ovat tärkeä osa koulutusta ammatilliseen perustutkintoon johtavissa koulutuksissa. (Opetushallitus 2012b.)

1. Johdanto

1.1 Korjausrakentamisen merkitys

Korjausrakentamisesta on tullut nykyään merkittävä talonrakennusalan osa-alue. Yhtenä esimerkkinä voidaan pitää linjasaneerauksia, joita varsinkin 1960–1970 -luvulla rakennettuihin kerrostaloihin tehdään yhä laajenevassa määrin. Linjasaneerausten työn laajuus on myös kasvanut LVIS-tekniikan vaatimustason ja tarjonnan noustua.

Rakennusvirheistä aiheutuva rakenteiden ja rakennusten korjaamisen tarve lisääntyy nopeasti. Myös uusimmissa rakennuksissa tehdyt rakennusvirheet aiheuttavat välitöntä peruskorjauksen tarvetta. Rakentamisen painopiste on tämän takia yhä enemmän siirtymässä uudisrakentamisesta korjausrakentamiseen.

Rakennuskannan vanheneminen ja korjausrakentamisen lisääntyminen on muodostunut erityisvaatimukseksi myös koulutuksen kehittämisessä. Tämä luo vaatimuksia myös talonrakennusopiskelijoiden koulutukseen, koska oppimisympäristönä ei ole enää oppilaitoksen työsalia vaan aito työmaa.

Oppimisympäristön muuttumisen seurauksena myös ammattiopettajan työ ja osaamisalueet ovat muuttuneet. Ammattikoulutuksen kaikissa tutkinnoissa ja niiden suorittamistavoissa on olennaisessa roolissa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuva oppiminen.

Opettajan onkin nykyään tärkeää olla hyvässä yhteistyössä työelämän edustajien kanssa, eikä hänen työssään korostu enää pelkkä opettaminen koulussa. Tätä yhteistyötä tarvitaan opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvässä organisoinnissa, ohjauksessa ja arvioinnissa sekä työntekijöiden kouluttamisessa työpaikkaohjaajiksi.

1.2 Oppiminen ammattiin

Ammattitaidon oppiminen on kiinteästi sidoksissa työn sisältöön ja toimintaympäristöön. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattitaitoa ei voi oppia kirjaa lukemalla, vaan sitä opitaan parhaiten autenttisissa olosuhteissa.

Opiskelu aidossa ympäristössä nopeuttaa ja parantaa siis tehokkaasti oppimista. Se, että voi oppia tietoja puolestaan vaatii, että opiskelijalla on mahdollisuus syventyä työn sisältöön ja ammatilliseen toimintaan, jotta hän voi sisäistää työsuorituksen vaiheet ja sitä kautta oppia toimimaan sujuvasti. (Kognitiivinen oppipolikamalli 2017.)

Opetussuunnitelman uudistuksen myötä työssäoppimisen merkitys yhä edelleen kasvoi osana koulutusta. Ammatillisissa perustutkinnoissa otettiin käyttöön osaamispisteet (osp) 1.8.2015 alkaen. Aiemmin ammatillinen perustutkinto on ollut 120 opintoviikkoa (ov), mutta uudistuksen jälkeen se on 180 osaamispistettä.

Ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy jokaisella opetuslalla vähintään 20 osp työssäoppimista. Talonrakennuksen perustutkinnossa Stadin ammattiopistossa työssäoppimista vaaditaan 45 osp, joka vastaa 30 opintoviikkoa. Opiskelija suorittaa näin ollen noin neljäsosan ammattiopinnoistaan työpaikoilla.

Tämä on johtanut siihen, että työelämälähtöisyyden kehittäminen on ollut keskeisimpiä uudistuksia ja kehittämishaasteita ammattikoulutuksessa koko Suomessa. Tällöin on ensiarvoisen tärkeää olla tarkkana työpaikalla tapahtuvan oppimisen varmistamisessa ja laadussa.

Työpaikkaohjaajan merkitys oppimisen edistäjänä ja mahdollistajana työpaikaympäristössä on hyvin keskeinen. Työpaikkaohjaaja ja koko työyhteisö perehdyttää, ohjaa, tukee ja arvioi opiskelijaa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Siksi myös työpaikkaohjaajilla pitää olla mahdollisuus kehittää omaa ohjaus- ja arviointiosaamistaan ja saada tehtävään ohjausta ja tukea.

1.3 Työssäoppiminen

Työssäoppimista ohjaavat yhtenäiset tutkinnon perusteet, lait ja asetukset. Opetushallitus on laatinut Työpaikkaohjaajien koulutus 3 ov -suosituksen ammatillisen peruskoulutuksen ja näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen työpaikkaohjaajien sekä oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajien koulutukseen (Opetushallitus 2012a).

Alue- ja yrityskohtaiset eroavaisuudet tulee huomioida myös työssäoppimisen järjestämisessä. Työssäoppimispaikkojen laatu tulee varmistaa ja tässä työpaikkaohjaajien kouluttaminen ja heidän sitoutumisensa työssäoppijan ohjaukseen on ensiarvoisen tärkeää (Peltola 2014).

Stadin ammattiopistossa ymmärrettiin työpaikkaohjaajien kouluttamisen takaavan opiskelijoille paremman ohjauksen ja opetuksen työpaikolla. Tämä edelleen mahdollistaa työssäoppijan kriteerit täyttävän oppimisen. Oppilaitoksen rehtori antoi määräyksen yhtenäistää työpaikkaohjaajakoulutus kaikilla opetusaloilla.

Tämän johdosta ammattiopistossa perustettiin työryhmä, jossa on jäseniä jokaisesta koulutusalaista. Olen ollut jäsenenä tässä työryhmässä alusta alkaen ja toimin lisäksi työpaikkaohjaajakouluttajana oman toimeni ohella.

1.4 Raportin tarkoitus

Tämän raportin tarkoituksena on esitellä Stadin ammattiopiston työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittyminen ja varsinainen työpaikkaohjaajan koulutus. Raportti sisältää uuden koulukohtaisen opetussuunnitelman esittelyn, työssäoppijan polun sekä työpaikkaohjaajan polun, joka pitää sisällään myös jatkokoulutuksen erityisryhmille. Raportissa käydään läpi myös työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneiden antama palaute Stadin ammattiopistolle.

Tämä raportti on tärkeä, koska se antaa lisää tietoa työpaikkaohjaajien koulutuksesta muille oppilaitoksille sekä työelämän edustajille. Raportin avulla oppilaitokset saavat selkeän pohjan oman työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen.

Työelämän edustajat ymmärtävät tämän raportin ansiosta työpaikkaohjaajien välttämättömyyden ja heidän koulutuksensa tarpeellisuuden. Rakennusalan työpaikoilla tulisi olla vähintään yksi koulutuksen saanut työpaikkaohjaaja, joka ymmärtää työssäoppimisen prosessin. Hyvän ohjauksen saanut työssäoppija on tulevaisuuden ammattilainen, joka helpottaa osaltaan Suomen tulevaa työvoimapulaa.

2. Stadin ammattiopisto

Stadin ammattiopisto on Helsingin kaupungin monialainen ammatillinen oppilaitos. Stadin ammattiopisto tarjoaa koulutusta ja palveluita nuorten ammatillisessa peruskoulutuksessa, aikuiskoulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa sekä nivelvaiheissa.

Stadin ammattiopistossa opiskelee noin 16 000 opiskelijaa. Erilaisia ammattivaihtoehtoja on yli viisikymmentä. Stadin ammattiopistossa on henkilökuntaa noin 1000.

Stadin ammattiopisto ja siihen alisteisesti kuuluva Stadin aikuisopisto järjestävät nuorille suunnattua ammatillista peruskoulutusta sekä aikuisille ammatillista koulutusta. Aikuiskoulutuksessa on mahdollisuus suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta.

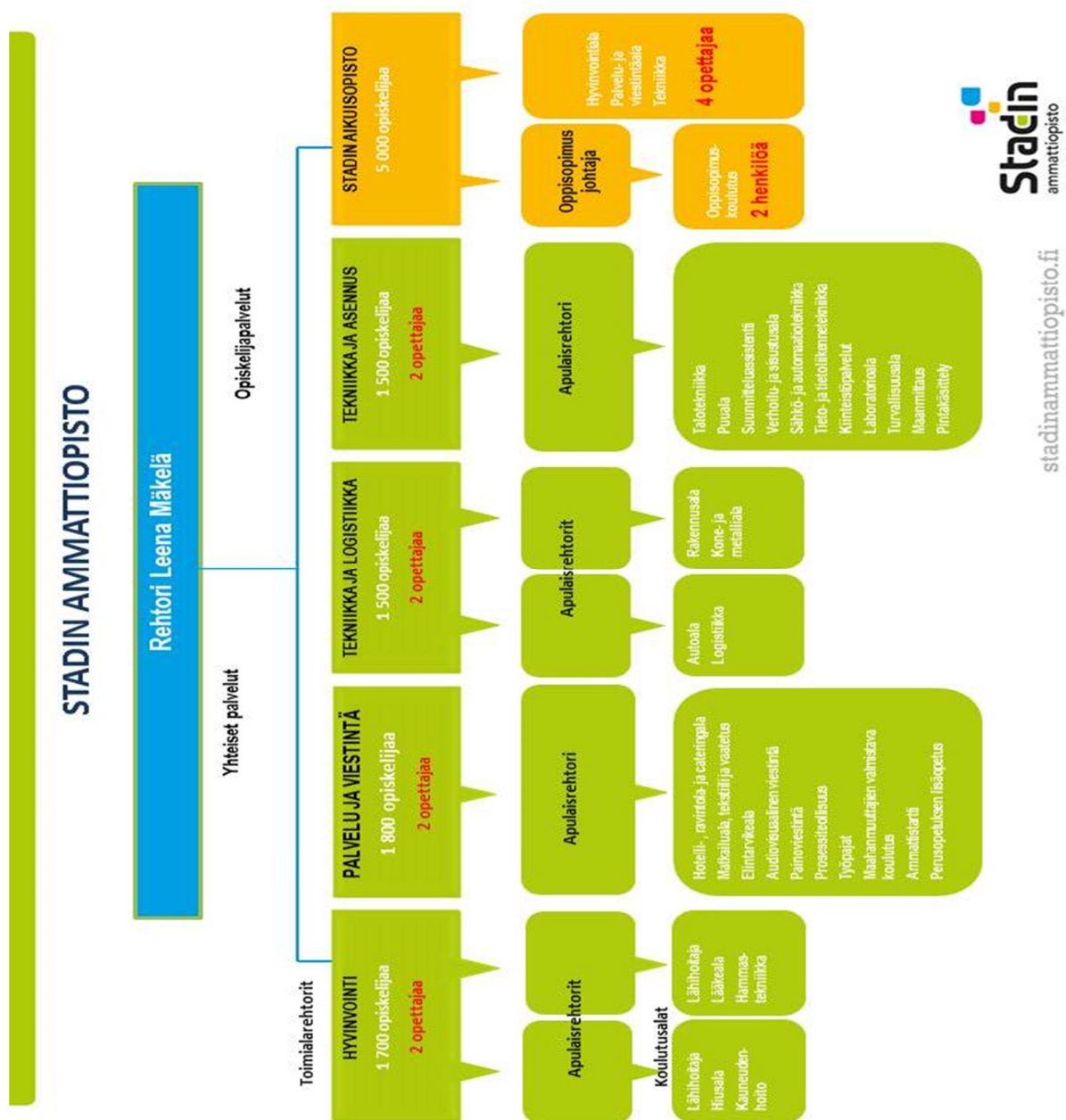
Ammatillista koulutusta järjestetään myös oppisopimuskoulutuksena. Lisäksi Stadin ammattiopistossa on ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta, perusopetuksen opintoja, avoimia ammatillisia opintoja sekä nuorten työpajatoimintaa.

Stadin ammattiopisto on jaettu viiteen toimialaan. Hyvinvoinnin toimialalla on hammastekniikan, hiusalan, kauneudenhoitoalan, lääkealan, sosiaali- ja terveysalan, sekä välinehuoltoalan koulutuksia. (Kuva 2)

Palvelun ja viestinnän toimialalla on audiovisuaalisen viestinnän, elintarvikealan, hotelli-, ravintola- ja catering-alan, matkailualan, painoviestinnän, sekä tieto- ja tietoliikennetekniikan koulutuksia.

Tekniikan ja asennuksen toimialalla on kiinteistöpalvelualan, kone- ja metallialan, maanmittausalan, puualan, rakennusalan ja talotekniikka-alan koulutuksia. Tekniikan ja logistiikan toimialalla on logistiikan, autoalan, teknisten suunnittelun ja turvallisuusalan koulutuksia.

Vaikka Stadin aikuisopisto on osa Stadin ammattiopistoa, se on silti oma oppilaitos, jonka osana toimivat Stadin oppisopimuskeskus sekä Stadin osaamiskeskus.



Kuva 2. Stadin ammattiopiston rakenne

Lisäksi ammattiopistossa toimii kaiken päivittäisen toiminnan sujumisen turvaavat opiskelijapalvelut (opiskelijahallinto, opintosihteerit ja -ohjaajat), yhteiset palvelut (talous- ja henkilöstöhallinto ja sihteeripalvelut), IT-palvelut ja viestintä.

Tämän ohella Stadin ammattiopistossa on nivelvaiheen koulutukset ja palvelut eli Stadin ammattiopiston Brygga (ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus VALMA, nuorten työpajatoiminta, perusopetuksen lisäopetus, avoimet opinnot, aikuisten perusopetus sekä perusopetuksen valmistava opetus).

3. Rakennusalan uusi opetussuunnitelma 2015

Opetushallituksen suunnitelmien mukaisesti tekniikan alan talonrakentajien uudet perustutkintojen perusteet otettiin käyttöön vuonna 2015 alkaneessa koulutuksessa. Suurimmat muutokset koskivat oppilaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä ammattia tukevien aineiden integroimista ammattiaineisiin.

Opettajan näkökulmasta suurimmat muutokset olivat opitun tunnistaminen sekä näyttöjen merkityksen korostuminen työssäoppimisjaksoilla. Tutkinnon perusteiden mukaisesti arvioinnin tulee perustua suurempiin kokonaisuuksiin ja työelämälähtöisyyteen. Tämä edellyttää toimimista yhteistyössä sekä arvioinnin suorittajien osallistumista entistä tiiviimpään yhteistoimintaan.

Koulutusta järjestävän oppilaitoksen velvollisuudeksi on asetuksessa määritelty suunnitella ja toteuttaa opetus siten, että opetussuunnitelman perusteissa edellytetty opetus annetaan ja asetetut tavoitteet saavutetaan ja arviointi toteutetaan yhteneväisesti kaikkialla. Jokaiselle opiskelijalle on myös laadittava oma oppimisen polku HOPS, missä määritellään yksilökohtainen opiskeluaika huomioiden opiskelijan lähtötaso ja jo opittu.

Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, joka ei välttämättä tavoita tutkintokohtaisia tavoitteita voidaan yhdessä rakentaa omanlainen opintopolku eli henkilökohtaista opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma eli HOJKS.

Työelämälähtöisellä opetussuunnitelmalla pyritään siihen, ettei opetussuunnitelma olisi ainoastaan koulutuksen järjestäjän laadunmittausväline, vaan sen tulisi olla opettajan työkaluna opiskelijoiden työelämäjaksoilla sekä opiskelijoiden sijoittautumisella työelämään.

3.1 Rakennusalan perustutkinto

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettava rakennusalan perustutkinto koostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osp), yhteisistä tutkinnon osista (35 osp) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osp). Ammatillisen perustutkinnon kokonaislaajuus on 180 osp. Näyttötutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista. (Rakennusalan perustutkinto 2017.) (Kuva 3)

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija voi ottaa perustutkintoonsa mukaan enemmän tutkinnon osia, jos se on tarpeellista esimerkiksi työelämän alakohtaisten tai paikallisten ammattitaitovaatimusten tai opiskelijan oman ammatitaidon syventämisen näkökulmasta.

Rakennusalan perustutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin. Toistaiseksi tyypillisin jatko-opintopolku ammatillisen perustutkinnon jälkeen on ammattikorkeakoulu, jossa opiskelija voi suorittaa rakennusmestarin tai rakennusinsinöörin AMK-tutkinnon, mutta hän voi myös hakeutua yliopisto-opintojen pariin.



Kuva 3. Rakennusalan perustutkinnon rakenne

Rakennusalan perustutkinnon voi suorittaa Stadin ammattiopistossa kahdessa eri toimipaikassa. Perustutkinnon pakolliset osat, perustus- ja runkovaihtelyt, ovat molemmissa toimipaikoissa samat.

Tämän jälkeen opinnot voivat suuntautua joko uudis- tai korjausrakentamiseen. Herttoniemen Abraham Wetterin tien toimipaikassa voi suorittaa uudisrakentamiseen suuntautuvan perustutkinnon ja Myllypuron toimipaikassa voi suuntautua korjausrakentamiseen.

3.2 Talonrakennuksen osaamisala, korjausrakentamispainotteinen

3.2.1 Tutkinnon pakolliset osat

Tutkinnon pakolliset aineet ovat perustustyöt ja runkovaihetöet. Nämä opinnot suorittaa jokainen opiskelija riippumatta suuntautumisestaan. Näissä opinnoissa opiskelija oppii toimimaan turvallisesti työmaa- ja työsalinympäristössä sekä lukemaan rakennuspiirustuksia.

Perustustyöt on 25 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkinnon osa jakautuu kolmeen toimintakokonaisuuteen: Rakentamisen perustiedot ja -taidot (5 osp), Pohjatyöt (10 osp) ja Perustusten rakentaminen (10 osp).

Tässä tutkinnon osassa opiskelija harjoittaa monipuolisesti rakentamisen kädentaitoja. Opiskelija oppii tekemään rakennuksen pohjatyöhön liittyviä töitä, sekä muotti-, raudoitus- ja betonointitöitä.

Runkovaiheen työt on 50 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tässä tutkinnon osassa opiskelija oppii tekemään rakennusrunkoon, vesikattoon ja väliseiniin liittyviä rakennustöitä sekä asentamaan ikkunoita ja ovia työturvallisuuden ja jätteenlajittelun periaatteet huomioiden.

Tutkinnon osassa opiskelija oppii käyttämään runkorakentamisessa yleisesti käytettyjä koneita ja laitteita ja osaa ottaa huomioon näihin liittyvät työturvallisuusnäkökohdat. Opiskelija oppii lukemaan ja piirtämään runkotöihin liittyviä piirustuksia sekä tekemään piirustuksiin liittyviä mittaustöitä.

3.2.2 Tutkinnon valinnaiset osat

Tutkinnon valinnaiset osat ovat sisävalmistusvaiheen työt, ulkoverhous- ja kattotyöt, muuraus, laatoitus, raudoitus ja betonointi, rappaus, muottityöt, telineraikentaminen, ikkunatyöt, piharakentaminen, yritystoiminnan suunnittelu, yrityksessä toimiminen, korjausrakentaminen (suuntautumisvaihtoehto), rakennusten kuntotutkimus ja -arvio sekä vahinkosaneeraus ja jälkivahingontorjunta.

Myllypuron toimipaikan opetusohjelmaan kuuluvat korjausrakentaminen, rakennusten kuntotutkimus ja -arvio sekä vahinkosaneeraus ja jälkivahingontorjunta sekä sisävalmistusvaiheen työt.

Korjausrakentaminen on 15 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkinnon osassa opiskelija oppii:

- ymmärtämään korjausrakentamiseen liittyvät peruskäsitteet
- omaksumaan asiakaspalvelun tärkeyden
- tuntemaan yleisimmät vauriot ja niiden aiheuttajat
- oppii lukemaan korjausrakennuskohteesta laadittuja suunnitelmia
- tekemään materiaali- ja työmenekkilaskelmia
- tekemään korjausrakentamiseen liittyviä purku-, tukemis-, suojaus- ja vahvistustöitä mittauksineen
- tekemään muotti-, raudoitus- ja betonointitöitä
- tekemään betonipintojen paikkaustöitä ja lattioiden oikaisuvaluja
- tekemään homevauriokorjauksia
- ymmärtämään vaativan henkilökohtaisen suojautumisen merkityksen korjausrakennustöissä
- tekemään palokatkoja ja tiivistyksiä
- tekemään yksinkertaisen purkutyösuunnitelman
- ymmärtämään pölyntorjunnan sekä osastoinnin merkityksen
- tuntemaan yleisimmät käytetyt vaaralliset rakennusmateriaalit sekä osaa suojautua purkutyössä
- tuntemaan työssään työssä käytettävien materiaalien ominaisuudet sekä pin-
tarakenteen edellyttämät vaatimukset
- tekemään korjausrakennustyötä työturvallisuus- ja jätteenlajittelunäkökohdat
huomioon ottaen

Rakennusten kuntotutkimus ja -arvio on 15 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkinnon osassa opiskelija oppii:

- tunnistamaan riskirakenteita, rakennusvirheitä ja -vaurioita sekä aistinvaraisesti että apuvälineiden avulla
- suunnittelemaan ja valmistelemaan tutkimusten ja arvioiden laatimisessa tarvittavia rakenneavauksia
- tekemään suojauksia ja rakenneavauksia sekä viimeistelemään työn
- lämpökamerakuvauksen ja kosteusmittauksen perusteet
- tulkitsemaan kuntotutkimusraportteja sekä laatimaan raportin tehdyistä kuntotutkimuksista ja – arvioista
- tunnistamaan betonielementtien yleisimmät vauriot, niiden aiheuttajat ja korjausmenetelmät

Vahinkosaneeraus ja jälkivahingontorjunta on 15 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkinnon osassa opiskelija oppii:

- kosteusvaurion jälkeisten toimenpiteiden perusteet
- vahinkokartoitusraportin tulkinnan
- ympäröivien tilojen suojaamisen, toimenpidealueiden osastoinnin ja alipaineistuksen
- purkutöiden toteuttamisen
- rakenteiden kuivaamiseen käytettävän kaluston asennuksen
- kuivaamisen yhteydessä tehtävien kosteusmittauksien perusteet
- hälytysluonteisen vesivahingon jälkeiset työvaiheet
- vesivahingon jälkivahingontorjunnan (JVT-työt)
- tarvittavien purkutoimenpiteiden toteuttamisen ja purkujätteiden käsittelyn
- hälytysluonteisen palovahingon jälkeiset työvaiheet ja eri työvaiheiden riskit
- palovahingon jälkivahingontorjunnan (JVT-työt)
- desinfiointi- ja hajunpoistomenetelmien perusteet, käytettävien kemikaalien käyttötarkoituksen, riskit sekä käyttöturvallisuuden

Sisävalmistusvaiheen työt on 15 osaamispisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkinnon osassa opiskelija oppii:

- tekemään sisävalmistustöitä työmaalla, sekä niihin liittyvät mittaus-, aloitus- ja lopetustyöt

– tekemään sisävalmistustöitä työmaalla, sekä niihin liittyvät mittaus-, aloitus- ja lopetustyöt

- suunnittelemaan työnsä piirustuksien ja/tai rakennetta koskevan työselityksen avulla ja tekemään materiaali- ja työmenekkilaskelmia
- tekemään sisävalmistusvaiheen töitä, kuten esimerkiksi seinien ja kattojen levytys- ja panelointityöt sekä lattioiden parketti-, laminaatti- ja laualattiatyöt ja listoitukset, sekä tekemään sisävalmistusvaiheen töihin liittyvät mittaukset
- tekemään työhönsä liittyviä aloitus- ja lopetustöitä
- lajittelemaan jätteet ja uusiokäyttämään materiaaleja
- esittelemään ja arvioimaan omaa työtään ja oman työnsä laatua
- ottamaan huomioon työssään materiaalien ominaisuudet ja materiaalien yhteistoiminnan sekä pintarakenteen edellyttämät vaatimukset
- käyttämään sisävalmistusvaihetöiden vaatimia tavallisia työkaluja
- käyttämään henkilökohtaisia suojaimia, ottamaan huomioon työturvallisuusnäkökohdat ja ylläpitämään työkykyä.

(OPS15 2017.)

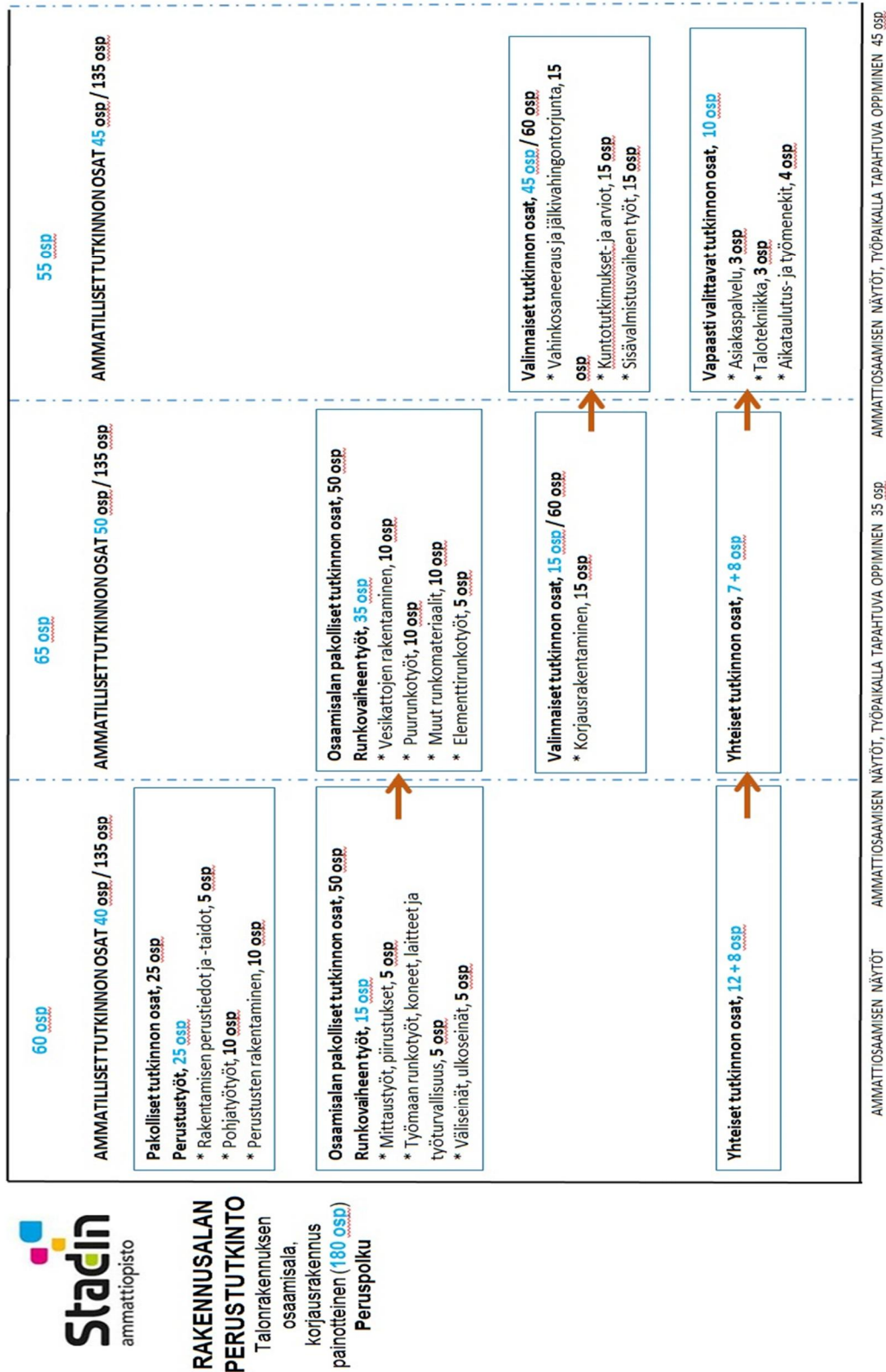
4. Korjausrakentamisen opetus Stadin ammattiopistossa

Korjausrakentamiskoulutus käynnistyi Stadin ammattiopiston Myllypuron toimipaikassa vuonna 2015. Korjausrakentamisen työtehtävät voivat olla perustusten, sekä ala- ja välipohjien home- ja kosteusvauriokorjaukset, rungon ja yläpohjan korjaukset, sisätilojen palo- ja kosteuskorjaukset, vesikaton home- ja kosteuskorjaukset, sekä erilaiset purkutyöt.

Korjausrakentamiseen suuntautuneet talonrakentajat työllistyvät erilaisiin korjausrakentamista tarjoaviin yrityksiin sekä yrittäjiksi. Työ vaatii kykyä lukea rakennuspiirustuksia sekä kykyä hallita korjausrakentamisen menetelmiä ja materiaaleja. Henkilökohtaisina ominaisuuksina tulee olla riittävän hyvä fyysinen kunto, vuorovaikutus ja asiakaspalvelutaito sekä kyky itsenäiseen työskentelyyn ja tiimityöhön.

Rakennusalan perustutkinnon pakolliset opinnot suoritetaan kahden ensimmäisen vuoden aikana. Toisen vuoden aikana alkaa suuntautuminen korjausrakentamiseen.

Kolmantena vuonna opiskelija voi suorittaa 15 osp laajuisia valinnaisia opintoja. Näitä ovat vahinkosaneeraus ja jälkivahingon torjunta (15 osp) sekä kuntotutkimus ja –arviot (15 osp). Lisäksi opiskelija voi suorittaa vapaasti valittavia tutkinnon osia ja näitä ovat asiakaspalvelu (3 osp), talotekniikka (3 osp) sekä aika-
taulutus ja työmenekit (4 osp). (Kuva 4)



KUVA 4. Talonrakennuksen osaamisala, korjausrakennuspainotteinen peruspolku

5. Työssäoppiminen

Työssäoppiminen tarkoittaa oppimista joka tapahtuu työpaikoilla, eli aidossa työympäristössä. Työssäoppimisen tarkoituksena on siirtää osa tutkintoon kuuluvista tavoitteista käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikoilla opittaviksi. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijan tulee opintojensa aikana työssäoppimisjaksolla harjoitella niitä työtoimia, joita hän tulee myös ammattilaisena tekemään.

Oppilaitos järjestää opiskelijoille työssäoppimispaikat. Työssäoppimisjaksot toteutetaan aina oppilaitoksen ja yrityksen välisenä yhteistyönä. Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Opiskelija osallistuu myös itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Opetushallitus 2012b.)

5.1 Työssäoppimisen historiaa

Aiemmin käytössä olleeseen ammattikuntajärjestelmään kuului, että itsenäisinä yrittäjinä käsityöammateissa saivat toimia vain mestarit. Hekin saivat toimia vasta sen jälkeen, kun heille oli myönnetty mestarin arvo hyväksytyn mestarinäytteen jälkeen.

Mestarin alaisuudessa ahkeroivat kisällit ja oppipojat. Ennen kuin oli mahdollista päästä mestariksi, oppipojan piti toimia mestarin palveluksessa ja harjoitella ammattitaitoa useimmiten 3-5 vuotta.

Riittävien opintojen jälkeen oppipoika sai suorittaa kisällinäytteen ja saada kisällin arvon. Tätä seurasi vuosia myöhemmin mahdollisesti mestarin arvo. Tällä tavoin pyrittiin varmistamaan käsityötuotteiden korkea laatu sekä myös ammattitaitojen siirtyminen sukupolvelta toiselle. (Tooms & Onnismaa & Kajanto 2008.)

5.2 Kognitiivinen oppipoikamalli – kisällistä mestariksi

Kognitiivinen oppipoikamalli on pedagoginen malli, jossa tarkoituksena on oppia asiantuntijoiden käyttämiä ajattelu- ja toimintatapoja. Kognitiivisessa oppipoikamallissa ovat edustettuina kognitiivinen, konstruktivistinen ja kokemuksellinen oppiminen.

Keskeisenä ajatuksena kognitiivisessa oppipoikamallissa on asiantuntijoiden hiljaisen tiedon siirtyminen noviisille oppijalle. Mallissa painotetaan oppimisen ja tiedon tilanteeseen, toimintaan ja sosiaalisuuteen liittyvää luonnetta.

Tiedon tilanteeseen liittyvä luonne tarkoittaa sen kiinnittämistä oppimistilanteisiin, joissa keskustellen ja yhdessä tehden tieto saadaan näkyväksi. Toiminnallisella luonteella tarkoitetaan oppimiseen liittyvää konkreettista tekemistä ja sosiaalisuus näkyy ohjaajan ja oppijan välisenä vuorovaikutuksena. (Honka & Ruohotie 2003; Pekkilä 2012; Peltola 2014.)

Kognitiivinen oppipoikamalli on käyttökelpoinen pedagoginen malli erityisesti testattaessa ja käytettäessä koulusta saatuja teoriaopintoja käytännön työssä. Silloin oppija voi harjoitella turvallisessa ympäristössä asiantuntijan eli mestarin työ-, ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitoja. Oppiminen tapahtuu tekemällä töitä työyhteisön ammattilaisten kanssa. (Honka & Ruohotie 2003; Pekkilä 2012; Peltola 2014.)

Kognitiivinen oppipoikamalli toteutuu myös mestari-kisälli -mallissa, jossa mestarin ja oppipojan suhde perustuu työssä ja toiminnassa oppimiseen. Mestarin ja kisällin suhde ei ole puhtaasti pedagoginen vaan siinä on myös käytännön tekemisellä iso rooli (Peltola 2014).

Kisälli oppii ammatin vuosien aikana seuraten mestarin työskentelyä ja jäljitellen hänen työskentelyään. Mestariksi kasvaminen ei ole ainoastaan tietojen ja taitojen oppimista, vaan myös hiljaisen tiedon omaksumista omaan käyttöönsä. (Tooms & Onnismaa & Kajanto 2008.)

6. Työssäoppijan polku

6.1 Työssäoppimisen hyödyt ja haasteet

Työssäoppiminen on kaikkien osapuolien kannalta tärkeää: Oppilaitos haluaa tuottaa osaavaa henkilöstöä työelämän tarpeisiin jotta opiskelijat työllistyisivät. Opiskelija haluaa oppia tulevan ammatin mahdollisimman kattavasti ollakseen haluttu työnhakija markkinoilla. Työnantaja haluaa työllistää hyviä osaavia työntekijöitä.

Työssäoppiminen sitoo paljon resursseja niin oppilaitoksesta kuin työnantajan puoleltakin. Vaikka opiskelijoita ei saisi laskea työntekijävahvuuteen, on työnantajan huolehdittava siitä, että opiskelijoille olisi töitä. Tämä luo haasteita ennakoida työtilanne sopivaksi, että kaikilla olisi työtehtäviä, ja että kaikille työtehtäville olisi tekijä. Eritoten tämä korostuu pitkäaikaisiksi suunnitelluissa työssäoppimisjaksoissa.

Työnopastajat on täytynyt perehdyttää ja on toivottavaa, että he olisivat perehtyneet opiskelijaan ja tutkinnon perusteisiin. Tämä vie aikaa tuottavasta työstä.

Nykyään useampi ihminen työpaikalta osallistuu myös muihin valmisteleviin toimenpiteisiin, kuten kulkulätkien ohjelmointiin, ruokailun järjestämiseen, mahdollisten työtilojen järjestämiseen, pukukaappien-, avaimien- ja mahdollisten kurssipaikkojen kuten esim. työturvallisuuskorttikoulutuspaikkojen varaamiseen sekä mahdollisten varusteiden hankkimiseen.

Työnantajan taloudellisia ja henkilöstöresursseja on siis valitettavasti joskus käytetty paljon etukäteisvalmisteluihin turhaan, kun työssäoppijat eivät saavukaan, tai ovat paikalla vain pari vajaata päivää. Myös myöhässä saapuminen syö työtunteja perehdytetyiltä ammatti-ihmisiltä, kun he odottavat opiskelijoita tuleviksi.

Työmaille kuljetukset ja odottaminen, että opiskelijat saapuvat sovittuun paikkaan ja aikaan, ruokailuun kuljetukset ja muu oheistoiminta vievät jo nyt paljon aikaa ja resursseja työmaalta.

Jotta kaikki työmaalla toimivat työntekijät, toimijat ja asiakkaat osaisivat suhtautua opiskelijoihin heidän ammattitaitoaan kehittäväällä tavalla, olisi hyvä, että opiskelija esiintyisi työmailla oppilaitoksen työvaatteissa. Näin heiltä ei vaaditaisi ammattilaisen joutuisuutta, ja heidän mahdollinen ammatillinen epävarmuutensa saisi kanssatoimijoilta ja asiakkailta ymmärrystä, ja muutkin työntekijät osaisivat antaa opiskelijoille neuvoja.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeä osa opiskelijan oppimisprosessissa. Onkin olennaista ohjeistaa ja kannustaa työmaalla toimivia jatkuvaan ja rakentavaan palautteen antamiseen.

Frisk (2010) korostaa, että suunnittelua varten oppilaitoksessa sekä työpaikalla tulee miettiä, kuka tekee ja mitä tekee seuraavissa vaiheissa:

Ennen työssäoppimista

Työssä tapahtuvan oppimisen alussa

Työssä tapahtuvan oppimisen aikana

Työssä tapahtuvan oppimisen lopussa

Työssä tapahtuvan oppimisen jälkeen.

6.2 Ennen työssä oppimista

Ennen työssäoppimisen alkua työnantaja vastaa opiskelijalle annettavasta työmaasta koskevasta ennakkoinfosta eli esiperehdytyksestä. Lisäksi hän kertoo työmaalle saapuvasta opiskelijasta ja hänen opintojensa sisällöstä työpaikan henkilöstölle. Työnantaja varaa tarvittavat sosiaalilat ja välineet opiskelijan käyttöön, järjestää kulkuluvat ja muut tarvittavat erikoisluvat, sekä nimeää työpaikkaohjaajan tai -ohjaajat.

Oppilaitos on koko ajan yhteydessä työnantajaan ja sopii käytännöistä työpaikkaohjaajan kanssa, selvittää oppilaan ammatillisen lähtötason ja sen, mitä oppilas on tulossa työssäoppimaan, sekä järjestää tarvittaessa työpaikkaohjaajille koulutuksen. (Salminen 2016.)

6.3 Työssäoppimisen alussa

Työssäoppimisen alussa työnantaja tekee vastaanoton mukavaksi ja huolehtii opiskelijaan tutustumisesta ja hänen tutustuttamisestaan, esittelee henkilökunnan työpaikalla, perehdyttää opiskelijan työpaikkaan uusia työntekijöitä koskevien käytäntöjen mukaisesti, sekä sopii ohjaus- ja arviointikeskustelujen etenemisestä ja käytännöistä ja merkitsee sovitut ajat kalenteriin.

Oppilaitos kertoo työpaikkaohjaajalle, mikä on opiskelijan ammatillinen lähtötaso. Oppilaitoksen tehtävänä on laatia henkilökohtainen opiskelusuunnitelma työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa, selvittää mitä opiskelijan tulisi osata työssäoppimisen jälkeen, sekä sopia ohjauksen- ja arviointikeskustelujen etenemisestä ja käytännöistä ja merkitsee sovitut ajat kalenteriin. (Salminen 2016.)

6.4 Työssäoppimisen aikana

Työssäoppimisen aikana työnantaja ohjaa opiskelijaa ja pitää yllä keskustelua työn lomassa. Samalla hän antaa rakentavaa, välitöntä ja avointa palautetta opiskelijalle, käy ohjauskeskusteluja säännöllisesti ja sovitusti, sekä mahdollistaa opiskelijalle osallistumisen työpaikan erilaisiin tilanteisiin ja oikeiden työtehtävien tekemiseen, ettei opiskelijan rooliksi jää toistuvasti vain esim. siivoustyö.

Oppilaitoksen tehtävänä on tarkistaa opiskelijan suunnitelman eteneminen säännöllisesti työssäoppimisen aikana, pitää yhteyttä työnantajaan ja opiskelijaan säännöllisesti, huolehtii mahdollisuuksien mukaan opiskelijan käynnistä säännöllisesti työpaikalla, järjestää tarvittaessa täydentävää teoriaopetusta opiskelijalle, sekä auttaa työpaikkaohjaajaa opiskelijan ohjaamisessa. (Salminen 2016.)

6.5 Työssäoppimisen lopussa

Työssäoppimisen lopussa työnantaja arvioi opiskelijan osaamisen oppilaitoksen kanssa sovitun käytännön mukaisesti, valmistautuu arviointikeskusteluun ja käy sen yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen edustajan kanssa läpi (Frisk 2010).

Työnantaja dokumentoi arviointitiedon ja pyytää opiskelijalta palautetta työssäoppimisjaksosta ja hänen saamastaan ohjauksesta sekä huolehtii jakson päättymiseen liittyvistä käytännön asioista, kuten avaimista. Opiskelijan arvioinnin voi jakaa lähtötason arviointiin, oppimisen arviointiin ja osaamisen arviointiin (Frisk 2010.)

6.6 Työssäoppimisen jälkeen

Työssäoppimisen jälkeen on hyvä tarkastaa HOPS:n ajantasaisuus ja päivittää sitä siinä tapauksessa, jos opiskelija on oppinut työssäoppimisjaksolla enemmän kuin mitä tavoitteeksi on asetettu. Ohjauspalavereissa läpikäydyt arvioitavat asiat sekä ammattiosaamisen näyttö ja arvosana kirjataan opintorekisteriin opettajan toimesta.

Opiskelijan, työpaikkaohjaajan sekä opettajan tulee antaa palautetta työssäoppimisjaksolta joiden avulla koulutuksen järjestäjä voi kehittää toimia opiskelijoiden työssäoppimiseen, sen ohjaukseen ja sisältöihin. (OPH 2017.)

TYÖSSÄOPPIJAN POLKU

Ennen työssäoppimistä

- Työnantaja:**
- vastaa opiskelijalle annettavasta työmaasta koskevasta ennakkoinformasta
 - kertoo saapuvasta opiskelijasta ja hänen opintojensa sisällöstä työpaikan henkilöstölle
 - varaa tarvittavat sosiaaliset ja välineet opiskelijan käyttöön
 - järjestää kuluvat ja muut tarvittavat erikoisluvat
 - nimeää ohjaajat
- Oppilaitos:**
- pitää yhteyttä työnantajaan ja laatii työssäoppimussuunnitelman sekä sopii käytännön työssäoppimajan kanssa
 - selvittää oppilaan ammattilaisen lähtötason ja sen mitä oppilas on tulossa työssäoppimaan
 - järjestää tarvittaessa työpaikkaohjaaja koulutuksen
- Opiskelija:**
- osallistuu lähtötason kartoitukseen ja työssäoppimistavoitteiden kirjaamiseen
 - itsänsä harjoittelu työssäoppimispäiväkirja portfolioon

Työssäoppimisen alussa

- Työnantaja:**
- järjestää myönteisen vastaanottohetken ja tutustumisen oppilaaseen
 - esittelee henkilökunnan työpaikalla
 - perehdyttää oppilaan työpaikkaan uusia työntekijöitä koskevien käytäntöjen mukaisesti
 - sopii ohjaus- ja arviointikeskustelujen etenemisestä ja käytännön ja merkittävät ajat kalenteriin
- Oppilaitos:**
- selvittää työpaikkaohjaajalle oppilaan ammatillisen lähtötason
 - laatii henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman työpaikkaohjaajan kanssa
 - selvittää mitä opiskelijan tulisi osata työssäoppimisen jälkeen
 - sopii ohjaus- ja arviointikeskustelujen etenemisestä ja merkittävät ajat kalenteriin
- Opiskelija:**
- työssäoppimispäiväkirja käyttöön
 - osallistuu opiskelusuunnitelman tekemiseen tarvittaessa navtossuunnitelma portfolioon

Työssäoppimisen aikana

- Työnantaja:**
- ohjaa opiskelijaa ja keskustelee hänen kanssaan työskentelyn lomassa
 - antaa kehittäviä, välittäviä ja avointa palautetta opiskelijalle
 - käy ohjauskeskusteluja säännöllisesti ja sovitusti
 - mahdollistaa opiskelijalle osallistumisen työpaikan erilaisiin tilanteisiin ja todellisten työtehtävien tekemiseen.
- Oppilaitos:**
- tarkistaa opiskelijan suunnitelman etenemisen säännöllisesti työssäoppimisen aikana
 - pitää yhteyttä työnantajaan ja oppilaaseen säännöllisesti
 - huolehtii mahdollisuuksien mukaan opiskelijan käynnistä säännöllisesti työpaikalla
 - järjestää tarvittaessa täydentäviä teoriaopetusta oppilaalle
 - auttaa työpaikkaohjaajaa oppilaan ohjaamisessa
- Opiskelija:**
- pitää säännöllisesti työssäoppimispäiväkirja ja täydentää portfolioa
 - suorittaa ja palauttaa mahdolliset viikkotehtävät
 - reflektointi muun ryhmän kanssa
 - varmistaa omalta osaltaan osaamistavoitteiden toteutumisen, myös mahdollisen näytön osalta
 - oikeus pyytää tukea työpaikkaohjaajalta ja ohjaavalta opettajalta

Työssäoppimisen lopussa

- Työnantaja:**
- arvioi opiskelijan osaamisen opettajan ja oppilaan kanssa
 - arviointin kohteita ovat työprosessin hallinta, työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta, työn perustana olevan tiedon hallinta ja elinikäisen oppimisen avaintaidot
- Oppilaitos:**
- dokumentoi arviointitiedon ohjeiden mukaisesti
 - pyydyttää opiskelijaa palautetta työssäoppimiskokosta
 - toimittaa työmaaan toiminnasta sekä hänen saamastaan ohjauksesta saatu palaute työnantajalle
 - huolehtii jakson päättymiseen liittyvistä käytännön asioista, kuten avaimista tai kuluvuista
- Opiskelija:**
- osallistuu osaamisen arviointiin
 - itsänsä portfolioon
 - portfolioon viimeistely
 - mahdollinen ammattiosaamisen näyttö

- Työnantaja ja Oppilaitos:**
- pohditaan yhteisesti kehittämistoimia opiskelijoiden työssäoppimiseen
- Opiskelija:**
- arvioi / antaa palautteen työssäoppimispaikalle
 - portfolioon esittämisen
 - osallistuu työssäoppimisen kehittämiseen palautteen kautta

Kuvassa 5 on eritelty työnantajan, työssäoppijan sekä oppilaitoksen tehtävät työssäoppimisen aikana

7.1 Työpaikkaohjaajakoulutus Stadin ammattiopistossa

Stadin ammattiopisto tarjoaa koulutusta Stadin ammatti- ja aikuisopiston opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikalla. (Kuva 7). Koulutus on suunnattu työpaikkaohjaajille, työnantajille, esimiehille sekä muille Stadin ammattiopiston yhteistyökumppaneille. Koulutus innostaa ja antaa työvälineitä, valmiuksia sekä vertaistukea.

Valmennus koostuu kolmesta puolikkaasta päivästä sekä alakohtaisesta toteutuksesta. Kolmen ensimmäisen päivän teemat ovat Työpaikkaohjaajan rooli ja Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suunnittelu, Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi sekä Osaamisen arviointi.

Alakohtainen toteutus on alasta riippuen joko lähipäivä tai etätehtävä. Viiden osaamispisteen todistuksen saa, kun palauttaa hyväksytysti ennakkotehtävän, osallistuu kaikkiin kolmeen lähiopetuspäivään sekä alakohtaiseen toteutukseen.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen jälkeen työpaikkaohjaaja voi suuntautua muun muassa nuorten ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten ohjaamiseen.

Kuvassa 7 on kuvattu työpaikkaohjaajan koulutuksen eteneminen Stadin ammattiopistossa. Koulutus sisältää ennakkotehtävän laadinnan, kolme puolenpäivän pituista lähiopetusjaksoa sekä alakohtaisesta toteutuksesta. Viiden osaamispisteen todistuksen saa, kun on suorittanut hyväksytysti koulutukseen kuuluvat osat:

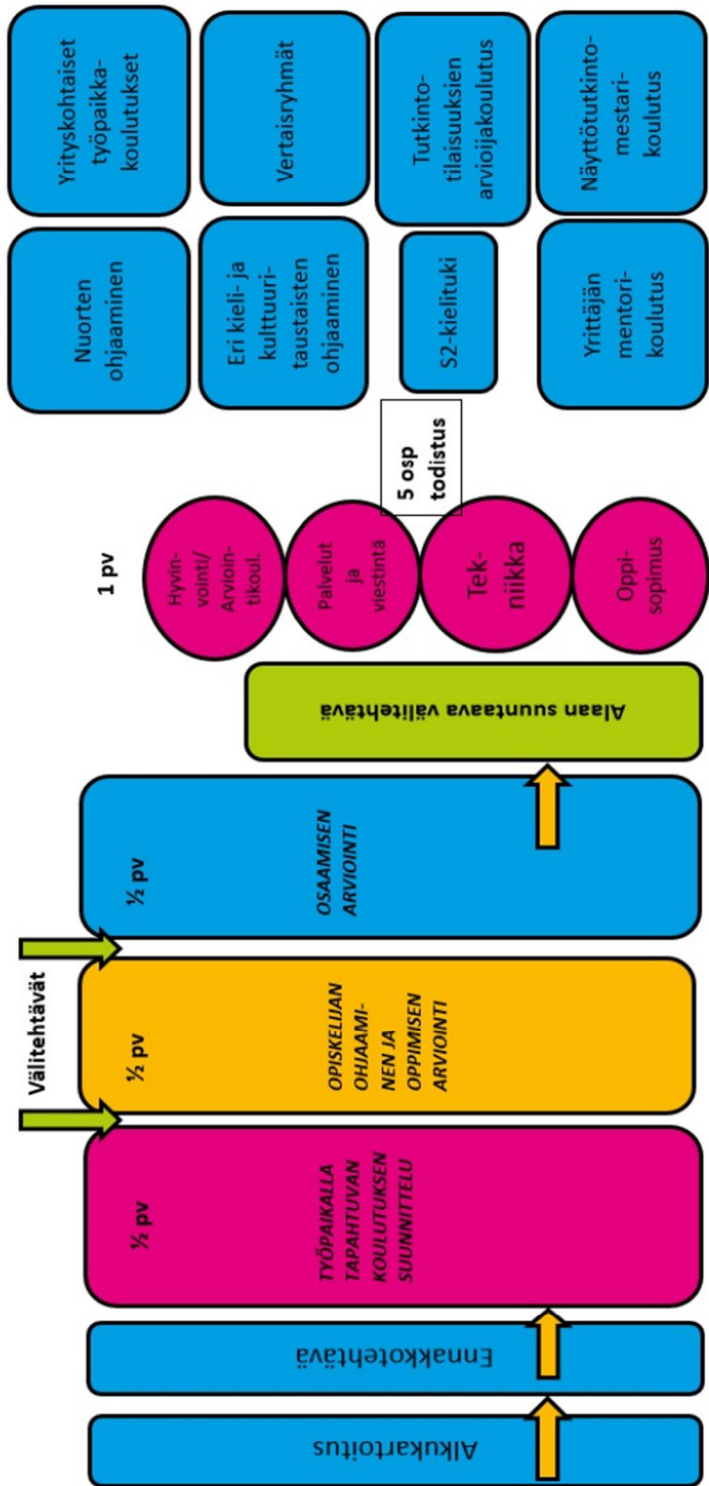
1. Ennakkotehtävä ennen koulutuksen alkua
2. Työpaikkaohjaajan rooli ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suunnittelu (4 h)
3. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi (4 h)
4. Osaamisen arviointi (4 h)
5. Alakohtainen toteutus, joka on alasta riippuen joko lähipäivä (4-8 h) tai etätehtävä

Stadin ammattiopiston ja aikuisopiston Työpaikkaohjaajien ja työpaikkakouluttajien koulutus 5 osp (3ov)

Stadin ammattiopisto ja aikuisopisto järjestää koulutusta opiskelijoiden työpaikkaohjaajille ja -kouluttajille. Koulutukseen voivat osallistua nykyiset ja tulevat työpaikkaohjaajat ja -kouluttajat. Sisällössä otetaan huomioon osallistujien tarpeet ja toiveet, joita selvitetään ennen ohjelmaa **alkukartoituksella**. Koulutus on maksuton.

Koulutuksen tavoitteena on:

- 1) perehdyttää työpaikkaohjaaja / -kouluttaja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suunnitteluun;
- 2) kehittää työpaikkaohjaajan / -kouluttajan ohjaus- ja arviointitaitoja;
- 3) perehdyttää työpaikkaohjaaja / -kouluttaja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun ja niissä tapahtuvaan osaamisen arviointiin.



Kuva 7. Työpaikkaohjaajien koulutus Stadin ammattiopistossa

7.1.1 Alkukartoitus ja ennakkotehtävä

Työpaikkaohjaajan koulutuksen tavoitteena on perehdyttää työpaikkaohjaaja työpaikalla tapahtuvaan koulutuksen suunnitteluun, kehittää työpaikkaohjaajan ohjaus- ja arviointitaitoja, sekä perehdyttää työpaikkaohjaaja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun ja niissä tapahtuvaan osaamisen arviointiin.

Työpaikkaohjaajakoulutus alkaa alkukartoituksella (liite 1). Alkukartoituksella selvitetään tulevan työpaikkaohjaajan ohjaushistoria ja se mitä tietoa ohjaaja haluaa tulevalta koulutukselta.

Alkukartoituksen jälkeen koulutuksessa oleville lähetetään ennakkotehtävä, jonka avulla todetaan työpaikkaohjaajakoulutukseen ilmoittautuneiden olemassa oleva työpaikkaohjaajan perusteiden hallinta (liite 2).

Tämän jälkeen koulutuksessa on kolme lähipäivää, kestoaltaan noin 4 tuntia. Ensimmäisenä päivänä perehdytään työpaikalla tapahtuvaan koulutuksen suunnitteluun, toisena päivänä opiskelijan ohjaamiseen ja oppimisen arviointiin. Kolmantena päivänä koulutuksessa käydään läpi osaamisen arviointia.

Jokaisen lähipäivän jälkeen koulutuksessa oleville annetaan omaan alaan suuntaava välitehtävä. Välitehtävän tehtyään työpaikkaohjaajilla on yksi kokonainen koulutuspäivä, joka on jaettu aloittain; hyvinvointi/arviointikoulutus, palvelut ja viestintä, tekniikka, sekä oppisopimus.

7.1.2 Työpaikkaohjaajakoulutus 1. päivä

Ensimmäinen työpaikkaohjaajien koulutuspäivä pitää sisällään perehdytyksen työpaikkaohjaajien ja työpaikkakouluttajien koulutukseen, sen sisältöihin, päivien sisältöihin, sekä Stadin ammattiopiston organisaatioon. Ensimmäisessä päivässä perehdytään myös suomalaiseen koulutusjärjestelmään ja työpaikkaohjauksen sijoittumiseen siinä kokonaisuudessa.

Ensimmäisenä päivänä myös avataan erilaisia ammatillisessa koulutuksessa tuttuja käsitteitä, kuten perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Käsitteiden avaaminen on tärkeää, sillä käsitteet menevät maallikkokeskustelussa hyvin helposti sekaisin.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen ensimmäisessä päivässä käydään läpi myös sitä kokonaisuutta, mitä työpaikkaohjaajan ohjattava, opiskelija, opiskelee ja mistä tutkinto koostuu. Työpaikkaohjaajan koulutuksen ensimmäisessä päivässä käydään läpi myös kokonaisuutta, jossa työpaikkaohjaaja on suuressa roolissa. Ammattiosaamisen näyttö ja tutkintotilaisuus on työpaikkaohjauksen arvioinnin paikka, jossa työpaikkaohjaajan harjoittelun aikana keräämä tieto opiskelijasta kerätään kokoon.

Ensimmäisenä päivänä käydään läpi työpaikkaohjaajan tehtävät. Työpaikkaohjaajan tulee suunnitella opiskelijan opintoja yhdessä työnantajan, oppilaitoksen, sekä oppisopimuskoulutusten suhteen oppisopimustoimiston kanssa.

Työpaikkaohjaajan tulee tuntea opiskelun tärkeimmät asiakirjat, kuten tutkinnon perusteet, työssäoppimisen sopimukset, sekä työssäoppimisen suunnitelma. Työpaikkaohjaajan on myös huolehdittava, että opiskelija saa riittävän perehdytyksen työpaikalle tullessa.

Työpaikkaohjaaja myös ohjaa, opastaa ja antaa palautetta opiskelijalle käyttäen hyväksi koko työyhteisöä. Työpaikkaohjaaja auttaa ja tukee opiskelijaa ammatillisesti. Tässä työpaikkaohjaaja voi esimerkiksi auttaa opiskelijaa soveltamaan oppilaitoksessa opittua tietoa käytännön työtehtävissä.

Työpaikkaohjaaja arvioi oppimista yhdessä opiskelijan kanssa. Työpaikkaohjaajan tehtävissä on myös kohta ”kehitä itseäsi”. Tällä tarkoitetaan, että työpaikkaohjaajan on hyvä arvioida omaa ohjaustaan, kerätä opiskelijoilta palautetta omasta toiminnastaan, sekä hyödyntää tätä palautetta toiminnassaan.

Työpaikkaohjaajan on olennaista tehdä yhteistyötä oppilaitoksen kautta ja olla mukana opettajan työpaikkakäynneillä.

Työpaikkakäyntien yhteydessä pidetään yhteistyössä opiskelijan, opettajan sekä työpaikkaohjaajan kesken ohjauskeskustelu missä todetaan työssäoppijan senhetkinen osaamisen taso sekä tehdään päätökset tulevista tavoitteista oppimiseen.

Koska ohjauskeskustelut ovat tärkeä tapa tukea opiskelijan oppimisprosessia, on niiden säännöllisyys tärkeää. Ne eivät ole satunnaista mielipiteiden vaihtamista, vaan tavoitteellista ohjausta. Ohjauskeskusteluissa perehdytään tämän hetken tilanteeseen tai aiempiin asioihin. Toisaalta voidaan myös katsoa tulevaisuutta ja miettiä, täyttyvätkö esim. asetetut tavoitteet. (Frisk 2010.)

Ohjauskeskustelujen aikataulu kannattaa sopia heti työssäoppimisen alussa. Keskusteluista saa suurimman hyödyn, kun ne toistuvat säännöllisesti. Niitä voidaan pitää kerran viikossa tai esim. palaverin yhteydessä. NykYTEknologia mahdollistaa myös etäyhteyksien käytön ohjauskeskusteluissa. (Frisk 2010.)

Ohjauskeskustelujen tarkoituksena on paitsi arvioida ja todeta tämänhetkinen tilanne myös auttaa ja tukea opiskelijaa saavuttamaan omat oppimistavoitteensa. Ohjauksessa tärkeintä on opiskelijan asioiden ja kokemusten käsittely. (Frisk 2010).

Ensimmäisenä päivänä annetaan myös ennakotehtävä seuraavaan koulutuspäivään. Tehtävä on: miten perehdytät opiskelijan omalla työpaikallasi?

Tehtävän ideana on perehtyä oman työpaikan perehdytysuunnitelmaan tms. tutustua siihen ja pohtia miten se toimii uuden opiskelijan perehdytyksessä, sekä miten haluaisit sitä muokata, jotta se palvelisi paremmin työpaikalla tapahtuvaa oppimista (liite 3.).

7.1.3 Työpaikkaohjaajakoulutus 2. päivä

Työpaikkaohjaajan toisen koulutuspäivän teemana on Minä ohjaajana. Se käsittelee työpaikkaohjaajakoulutuksessa olevan henkilön omia kokemuksia ja ajatuksia ohjaustyöstä, oppimisen iloa, ohjauksen viestinnällisyyttä, sekä palautteenannon oppimisen jatkamista.

Minä ohjaajana -osiossa keskitytään omien vahvuuksien ja haasteiden kartoittamiseen ohjaustyössä. Pyritään myös löytämään osa-alueita, joissa työpaikkaohjaajakoulutuksessa oleva voisi kehittyä koulutuksen aikana ja sen jälkeen.

Toisena päivänä käydään läpi myös oppimisen perusteita. Mitä on oppiminen ja miten voi tukea uusia asioita oppivaa opiskelijaa? Samassa yhteydessä käydään läpi myös erilaiset oppimistyylit, visuaalinen, auditiivinen ja kinesteettinen, sekä näiden risteymät.

Työpaikkaohjaajan rooleja käydään läpi auktoriteetin ja erilaisten riippuvuussuhteiden kautta. Koulutuksessa käydään läpi riippuvaisen oppijan ohjaajan rooli, joka tulisi olla kannustava, opiskelijaa itsenäisiin päätöksiin tukeva, välitöntä palautetta antava asiantuntija.

Jos opiskelija on kiinnostunut, tulee ohjaajan olla oman alansa markkinoija. Työpaikkaohjaajan tulee osata herättää kiinnostusta opittaviin asioihin kertomalla taustoja ja merkityksellisyyttä.

Jos opiskelija on sitoutunut, on ohjaajan rooli olla avustajana. Tämänkaltaisissa tilanteissa opiskelijalla on jo osaamista alalta ja hän osaa ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Tällöin työpaikkaohjaajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa erinäisten tavoitteiden asettamisessa ja rohkaista opiskelijaa niiden seuraamiseen itsenäisesti.

Työpaikkaohjaajan olisi myös hyvä mahdollistaa tilanteita, joissa työskennellään myös toisten työntekijöiden kanssa ja opitaan toisilta. Jos opiskelija on itseohjautuva, mukautuu työpaikkaohjaajan rooli konsulttimaiseksi. Tällöin opiskelija asettaa itselleen tavoitteita itsenäisesti ja tuntee olevansa niiden saavuttamisesta vastuussa. Opiskelija toimii yhdessä muiden ammattilaisten kanssa ja ohjaajan rooli on välittää vuosien varrella kertynyttä hiljaista tietoa opiskelijalle.

Toisena päivänä käydään myös läpi ohjaajan tehtävät oppimisessa. Valmisteluvaiheeseen kuuluu opetussuunnitelman mukaisten tehtävien toteutuminen työssä, sekä se mitä opiskelijan tulee harjoittelussaan oppia.

Työpaikkaohjaajan on myös yhteistyössä opettajan kanssa selvitettävä, mikä opiskelijan osaamisen lähtötaso on ja minkälaisia tavoitteita hänellä on. Työpaikkaohjaajan tulee varata työssä tarvittavat välineet ja materiaalit, sekä varmistaa oppimista edistävä kiireetön ilmapiiri työpaikalla.

Ohjaustilanteessa työpaikkaohjaajan on selostettava ja näytettävä työtehtävä, joka opiskelijan tulee toteuttaa. Hän pyytää opiskelijaa havainnoimaan, mitä eri työvaiheita kyseisessä työvaiheessa on ja minkälaisia vaaratekijöitä siinä toteutuu ja miten työturvallisuus on otettava työtehtävässä huomioon. Tässä kohdassa hiljaisen tiedon ja erilaisten niksien kertominen tehtävään on tärkeää.

Kolmas vaihe oppimisessa on kertaus. Työpaikkaohjaajan tulee pyytää opiskelijaa kertomaan miksi ja miten työtehtävä suoritetaan vaihe vaiheelta, suunnittelusta arviointiin, sekä arvioida opiskelijan antama kuvaus. Työpaikkaohjaaja kertoo työtehtävän olennaiset seikat ja teroittaa niitä, jotka opiskelija on saattanut unohtaa.

Viimeisessä vaiheessa työpaikkaohjaaja tarkastaa ja arvioi opiskelijan tekemää työtehtävää. Arviointi lähtee opiskelijan itsearviointista, miten hän itse kokee onnistuneensa työtehtävän suorittamisessa. Tämän jälkeen työpaikkaohjaaja antaa palautetta tehdystä työstä ja sen tuloksesta, sekä kertoo mitkä kohdat työstä meni hyvin ja mitkä vaatii vielä kehittymistä. Työpaikkaohjaaja myös rohkaisee opiskelijaa kysymään epäselväksi jääneitä asioita.

Työpaikkaohjaajien toisen päivän koulutus päättyy palautteenannon perusteiden läpikäymiseen ja opiskelijan arvioinnin työkaluihin (liite 4). Ennen kolmatta lähiopetuspäivää opiskelijat saavat välitehtävän, jossa opiskelijoiden tulee pohdita, miten kehittää omia ohjaamistaitoja (liite 5).

7.1.4 Työpaikkaohjaajakoulutus 3. päivä

Työpaikkaohjaajakoulutuksen kolmannessa päivässä keskitytään osaamisen arviointiin. Osaamisen arviointia käydään läpi keskustelemalla omista kokemuksista ja ajatuksista siitä, miten ammatillinen osaaminen arvioidaan.

Koulutuksen kolmannessa päivässä pureudutaan käsitteisiin henkilökohtainen opiskelusuunnitelma eli HOPS, sekä henkilökohtainen opiskeluohjelma HEO. Osaamisen arvioinnissa arvioidaan työprosessin hallintaa, eli miten opiskelija osaa suorittaa työn oikeassa järjestyksessä työvaiheittain.

Työmenetelmien, -välineiden ja -materiaalien hallinnan arvioinnissa katsotaan, miten opiskelija osaa työskennellä käyttäen erilaisia työmenetelmiä. Lisäksi tärkeää on arvioida, miten opiskelija osaa käyttää työhönsä kuuluvia työvälineitä koneita sekä tarvittavaa työmateriaalia.

Kolmas arvioitava osa-alue on kaiken työn taustalla olevan tiedon hallinta. Eli kyseessä on se, miten opiskelija osaa käytännön työssä soveltaa työvaiheisiin liittyvää tietopohjaa.

Viimeinen arvioitava osa-alue on elinikäinen oppiminen, jolla tarkoitetaan oppimisen ja ongelmanratkaisun kykyjä, vuorovaikutusta ja yhteistyötä, ammatitietoutta, sekä terveyttä ja turvallisuutta ja toimintakykyä.

Koulutuspäivässä käydään läpi myös arviointikriteerit, eli kuvaaja siitä, miten osataan. Arviointikriteerit ovat tyydyttävä, hyvä ja erinomainen.

Tyydyttävän tason opiskelija täyttää, jos hän toimii tutuissa työtehtävissä niin, että työn lopputulos on hyväksyttävissä työn suunnitelman tai laatutavoitteiden mukaisesti, mutta hän tarvitsee työvaiheissa ajoittaista ohjaamista.

Hyvän tason osaamisessa opiskelija tai tutkinnon suorittaja ottaa huomioon työskentelyssään työnsä kokonaisuuden ja tekee työtä siten, että työn lopputulos sisältää työtehtävän erityisvaatimuksia ja etenee sujuvasti työvaiheesta toiseen.

Kiitettävän tason osaamisessa opiskelija tai tutkinnon suorittaja arvioi sekä kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään, ottaa huomioon työnsä kokonaisuuden toimintaympäristönsä osana ja työskentelee työpaikan erityisvaatimusten mukaisesti siten, että työn lopputulos on tavoitteiden mukainen. Hän etenee työssään järjestelmällisesti ja sujuvasti sovittaen työnsä työympäristön muuhun toimintaan ja tekee omalla vastuualueellaan omatoimisesti muitakin kuin annettuja työtehtäviä. (ePerusteet opintopolku 2017; Opetushallitus 2012c.) (liite 6)

7.1.5 Alaan suuntautuva välitehtävä ja alakohtainen päivä

Alakohtainen opetuspäivä voidaan järjestää myös etätehtävällä. Näin toimitaan, jos osallistujia on vain muutama.

Alakohtaisessa tehtävässä kysytään koulutuksessa olevan tietoutta rakennusalan perustutkinnosta, sen ammatillisten osaamisten tavoitteita, sekä sitä, miten ammattitaito osoitetaan. Tällä varmistutaan työpaikkakouluttajien tarvittava tietotaso rakennusalan opinnoista.

Välitehtävässä koulutuksessa oleva valitsee oman tutkinnonosansa ja tutustuu sen ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Koulutuksessa oleva päättää, mitä arvioinnin kriteereistä voi päätellä ja miten osaaminen on yleisesti määritelty eri kriteereissä. (liite 7)

Alakohtaisen päivän jälkeen työpaikkaohjaajakoulutettavat saavat viiden osaamispisteen todistuksen.

7.2 Työpaikkaohjaajan jatkokolut

Kokonaisuuden suoritettuaan työpaikkaohjaaja voi jatkaa perehtymistään alaan käymällä lisäkursseja. Lisäkurssit ovat: Nuorten ohjaaminen, eri kieli- ja kulttuuritaustaisten ohjaaminen, vertaisryhmät, S2-kielituki (suomi toisena kielenä), yrittäjän mentorikoulutus, yrityskohtaiset työpaikkakoulutukset, erityisen tuen tarpeessa olevan työpaikkakouluttaja-valmennus, tutkintotilaisuuksien arvioijakoulutus, sekä näyttötutkintomestarikoulutus.

8. Työpaikkaohjaajakoulutuksen saama palaute

Työpaikkaohjaajakoulutuksesta on kerätty palautetta keväällä 2016. Palautteen antajia oli 129 kappaletta. Palautteen yleiskeskisarvoksi muodostui 4,33.

Palautelomakkeessa kysyttiin tärkeimpiä opittuja asioita, joiksi koettiin perehdytyksen tärkeys, tavoitteiden asettaminen ja kirjaaminen, työtehtävien suunnitteleminen, sekä paljon muuta (liite 8).

Palautelomakkeessa oli myös kohta vapaalle sanalle. Siinä koettiin koulutuspäivien pituus sopivaksi, mutta pohdittiin, että koulutuspäiviä voisi olla enemmän.

Vapaan sanan osiossa tuli myös kehitysehdotuksia, muun muassa toivottiin koko päivän mittaisia koulutuspäiviä, opetusmenetelmiä voisi vaihdella sekä moitittiin asiamäärän paljoutta opiskeluun varattuun aikaan nähden.

Alakohtaisen päivän järjestäminen on ollut haastavaa ja koko päivän mittaista koulutusta on myös vaikea saada sovitettavaksi työelämään. Koulutuksessa olevat myös kokivat, että aikaa käytettiin liikaa tiettyä alaa koskeviin yksityiskohtiin, eikä ohjaamisen ja arvioinnin läpikäymiseen (liite 9).

9. Ammatillisen koulutuksen reformi

9.1 Ammatillisen koulutuksen tutkinnot uudistuvat

Työelämä elää jatkuvassa muutoksessa. Jatkossa työelämästä nouseva vaade on nykyistä laaja-alaisempi osaaminen. Ammatteja myös katoaa, mutta samalla uusiakin syntyy.

Moni vanha käsityö hoituu nykyään koneiden tekemänä sarjatyönä. Toisaalta työelämällä on suuri tarve sellaisille osaajille, joilla on valmius oppia jatkuvasti uutta, kehittyä työelämän mukana ja olla uudistamassa sitä.

Nykymallisesta pirstaloituneesta tutkintorakenteesta tullaan siirtymään laaja-alaisimpiin tutkintoihin. Niiden sisällä on tarkoitus päästä valitsemaan omia yksilöllisiä polkuja, jotka kehittävät omaa osaamista.,

Tutkintorakenteen uudistus on osa Opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelemaa ammatillisen koulutuksen reformia. Siinä on tarkoitus uudistaa niin lainsäädäntö kuin rahoitus- ja ohjausjärjestelmä ammatillisen koulutuksen osalta. Hallituksen esitys tästä asiasta annetaan eduskunnalle kevään 2017 aikana. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Osana ammatillisen koulutuksen muutostyötä ja reformia Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut selvittäjät tekemään ehdotusta koulutussopimusmallista ja siitä, miten se otetaan käyttöön ammatillisessa koulutuksessa. Tämän uuden mallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti siten, että opiskelijoiden joustavat siirtymät ja polut työpaikoilla ovat mahdollisia. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Mitään uutta rinnakkaista järjestelmää nykyiselle ammatilliselle koulutukselle ja oppisopimuskoulutukselle ei olla kehittämässä, vaan tarkoitus on luoda kokonaisuuksia erilaisista työvaltaisen oppimisen malleista. Samalla on tarkoitus etsiä ja esitellä keinoja työpaikoilla kouluttautumisen lisäämiseksi ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun takaamiseksi. Ammatillisessa koulutuksessa ehdotetaan, että käyttöön otetaan koulutusopimus, jonka tulisia soveltua kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille riippumatta siitä, ovatko he tutkintotavoitteisia tai eivät. Koulutusopimuksessa olisi tarkoitus sopia ei-työsuhteisesta opiskelusta työpaikoilla tai muissa vastaavissa ympäristöissä. Oppisopimuksella sovittaisiin edelleen oppimisesta, joka tapahtuu palkallisena työsuhteen aikana työpaikalla. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Ehdotuksessa kantavana teemana on, että työpaikalla tapahtuva oppiminen suunnitellaan ja sovitaan tutkinnon osa kerrallaan. Samalla sovitaan, solmitaanko koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutusopimus vai oppisopimus. Kaikessa tässä on ideana se, että opiskelijalla on mahdollisuus siirtyä sujuvasti oppilaitoksen, työpaikkojen, koulutusopimuksen ja oppisopimuksen välillä. Kun erilaisia ja eri mittaisia sopimuksia on tarjolla useampia, myös yrityksillä on enemmän mahdollisuuksia tarjota oppimispaikkoja. (Minedu 2017.)

Työpaikkoihin liittyvää hallinnollista taakkaa on tarkoitus keventää. Koulutuksen järjestäjän tulisi toimia operaattorina ja järjestää keskitetysti ne palvelut, joita työelämäyhteistyössä työpaikat tarvitsevat. Valtakunnallisesti käytössä olisi tarkoitus olla sähköinen asiointipalvelu ja yhtenäiset sopimuspohjat. Koulutusopimus tulisi tehdä sähköisesti osapuolten kesken osana opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa ilman, että asiasta laaditaan erillistä sopimusasiakirjaa (Minedu 2017.)

Jotta oppiminen työpaikalla voi olla laadukasta, pitää olla selkokieliset tutkinnon perusteet. Niiden olisi korostetun tärkeää olla työelämälähtöisiä ja laaja-alaisia. Opetusministeriön ehdotuksessa alleviivataan, että koulutuksen järjestäjän tehtävänä olisi varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu ja vastata osaamisen arvioinnista sekä tutkintojen myöntämisestä järjestämisluvan mukaisesti. (Minedu 2017.)

Kun koulutussopimuksella opiskeltaisiin, työpaikka ei saisi mitään erillistä koulutuskorvausta muissa kuin siinä tilanteessa, että työpaikan edustaja ohjaa opiskelijan oppimista erityisen paljon. Opiskelijoiden hakeutumista työssä oppimiseen tuettaisiin sillä mahdollisuudella, että opiskelijalle voisi maksaa korvausta hänen työstään ilman, että työpaikan ja opiskelijan välillä on työsuhdetta. (Minedu 2017.)

Ammatillisen koulutuksen jaottelusta eri koulutusmuotoihin ja tutkinnon suorittamistapoihin on tarkoitus luopua. Työpaikalla tapahtuva koulutuksen järjestäminen toteutettaisiin yhden yhtenäisen osaamisperusteisen ja asiakaslähtöisen toiminta- ja rahoitusmallin mukaisesti. Opiskelija säilyisi koko opiskelunsa ajan kirjoilla oppilaitoksessa. Koulutussopimusmalli ja laajemmin uudenlainen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli ehdotetaan otettavaksi käyttöön 1.1.2018 mennessä osana ammatillisen koulutuksen reformia. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017; Minedu 2017.)

9.2 Yhteistyö työelämän edustajien kanssa

Keväällä 2014 Stadin ammattiopisto ja Stara (Helsingin kaupungin rakentamispalvelu) ryhtyivät tekemään yhteistyötä työssäoppijoiden työpaikkojen lisäämiseksi ja työpaikkaohjaajien kouluttamiseksi. Yhteistyössä laadittiin konsepti, mitä voidaan esittää myös muiden rakennusliikkeiden työmaiden työpaikkaohjaajien käyttöön.

Konseptissa sovittiin yhtenäinen malli Staran työmaille työssäoppijoiden kouluttamiseksi työmaalla ja käytänteet työpaikkaohjaajille. Yhteistyössä laadittiin käytettävä työssäoppimissopimusmalli, jota molemmat osapuolet sitoutuivat noudattamaan.

Sopimukseen kirjattiin oppilaitoksen sali- ja teoriaopetuksen sisältöä, millä taataan opiskelijan hallitsevan turvallinen toiminta työmaalla ja rakennustöiden perustietämys ennen työmaalla tapahtuvaa työssäoppimista (liite 10).

10. Raportin yhteenveto

Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisestä ja tästä raportista hyötyvät yhteiskunta, työelämän edustajat, oppilaitokset ja opettajat sekä tärkeimpänä opiskelijat.

Yhteiskunta hyötyy työpaikkaohjauksen laadun ja määrän lisääntymisestä useilla eri alueilla. Suomalainen ammattitaitoinen työvoima lisääntyy, jolloin verotulot jäävät yhteiskunnan hyödyksi. Rakentamisen laatu lisääntyy ja sen johdosta kansallisomaisuuden arvo säilyy ja kasvaa.

Rakennusalan toimijat hyötyvät työpaikkaohjauksen kehittymisen johdosta ammattitaitoisen työvoiman lisääntymisestä ja rakentamisen laadun paranemisesta. Tuleva työvoimapula on ehkäistävissä nuorten laadukkaammalla ja tehokkaammalla koulutuksella, jossa ammattiopiston ohella työssäoppimisella on suuri merkitys.

Oppilaitokset ja opettajat hyötyvät opiskelijoiden läpäisyasteen noususta saamalla rahoitusta valmistuvista opiskelijoista. Oppilaitos pysyy lisäämään opiskelijapaikkoja ja tuottamaan enemmän ammattitaitoista työvoimaa rakennusalan toimijoiden käyttöön. Opettajien antaman valmistavan opetuksen laatu ja tehokkuus nousee tehdessä yhteistyötä koulutettujen työpaikkaohjaajien kanssa.

Opiskelija on suurin hyötyjä työpaikkaohjaajien kouluttamisesta. Opiskelijan saama hyöty näkyy lisääntyneenä motivaationa ja ammattiosaamisen näyttöjen suorittamisen nopeutumisena. Opiskelija saa laadukkaampaa opetusta työssäoppimispaikoilla ja valmistuu nopeammin ammattiinsa.

Valtioneuvosto on määrännyt asetuksellaan työpaikkojen turvallisuudesta. Tätä asetusta tulisi täydentää määräämällä jokaiselle työpaikalle koulutuksen käynyt työntekijätason työpaikkaohjaaja, mikäli työmaalla on työssäoppijoita.

Tällä taattaisiin perehdytyksen taso nuorelle työssäoppijalle ja näin ollen työturvallisuuden paraneminen koko työmaalla. Työpaikkaohjaajakoulutuksen käyneet työntekijät tulisi rekisteröidä, kuten esimerkiksi työturvallisuuskurssin käyneet henkilöt. Lisäksi oppilaitoksen tulisi ilmoittaa viranomaiselle työmaista, joilla työssäoppijoita on.

Lähteet

Frisk T. (toim.) 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Kyriiri oy.

Honka J. & Ruohotie P. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saareijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Lauttalammi A., Lehtonen J. & Laine K. 2005. Talojen korjausrakentaminen – johdatus perusteisiin. Turun ammattikorkeakoulu, Turku.

Opetushallitus 2012a: Työpaikkaohjaajien koulutus 3-ov. Määräykset ja ohjeet 2012:41. ISSN-L 1798-887X ISSN 1798-887X (painettu). Espoo: Kopijyvä Oy.

Opetushallitus 2012b: Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön oppaat ja käsikirjat 2012:11. ISSN-L 1798-8950 ISSN 1798-8950 (painettu). Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Peltola H. 2014. Mestari – kisälli mallista lisää osaajia sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta – ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori.

Salakari H. 2007. Taitojen opetus. Ylöjärvi: Eduskills Consulting.

Toom A. & Onnismäa J. & Kajanto A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura.

Verkkolähteet

Ammatillisen koulutuksen reformi 2017. Luettavissa:

http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/ammattillisen_koulutuksen_reformi. Luettu 10.2.2017.

ePerusteet opintopolku 2017. Luettavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi>. Luettu 7.1.2017.

Kognitiivinen oppipoikamalli 2017. Luettavissa:

https://fi.wikipedia.org/wiki/Kognitiivinen_oppipoikamalli. Luettu 23.4.2017

Minedu 2017. Luettavissa:

(<http://minedu.fi/julkaisu?pubid=URN%3AISBN%3A978-952-263-393-4>). Luettu 20.2.2017

Museovirasto 2014. Restaurointi.

<http://www.nba.fi/fi/kulttuuriymparisto/rakennusperinto/restaurointi>. Luettu 6.1.2017

Opetushallitus 2012c: Arvioinnin opas. Ammatillinen peruskoulutus. Näyttötutkinnot. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/165456_arvioinnin_opas.pdf. Luettu 23.4.2017

Opetushallitus 2014: Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa 93/011/2014. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/162816_93_011_2014_muu_maarays_01082015.pdf. Luettu 6.1.2017

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016: FI. Julkaisut. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöön otosta ammatillisessa koulutuksessa. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74906>. Luettu 30.3.2017

OPH 2017. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/167955_osaamisen_hankkiminen_tyopaikalla_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf. Luettu 11.4.2017.

OPS15 2017. Luettavissa: <http://stadinao.eu/OPS15/Rakennusala/div/>. Luettu 5.3.2017.

Pekkilä S. 2012. Futurex, Future Experts blogi, Mestari – kisälli – työskentelystä taidon opettamisen menetelmänä. Luettavissa: <http://futurex.utu.fi/blogi/?p=128>. Luettu 6.1.2017

Rakennusalan perustutkinto 2017. Luettavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724170/ops/tiedot>. Luettu 23.4.2017

Stadin ammattiopiston kotisivut. Luettavissa: <http://www.hel.fi/www/ammattillinen/fi> Luettu 7.1.2017

Salminen S. 2016. Työpaikkaohjaajakoulutus. Luettavissa: <https://prezi.com/mx01xbjggy0l/tyopaikkaohjaajakoulutus/>. Luettu 23.4.2017

Työpaikkaohjaajana kehittyminen 2017. Luettavissa: <http://ohjaan.fi/kehittyminen/tyopaikkaohjaajana-kehittyminen/>. Luettu 5.3.2017.

Liite 1. Työpaikkaohjaajakoulutuksen alkukartoitus

1. Taustatiedot

Nimi _____

Puhelinnumero _____

Sähköposti _____

Työnantaja _____

2. Mikä on oma koulutustaustasi? Merkitse rasti ylimmän koulutuksesi kohdalle.

☐ Peruskoulu

☐ Lukio

☐ Ammatillinen koulutus, mikä? _____

☐ Ammattikorkeakoulutus, mikä? _____

☐ Yliopistokoulutus, mikä? _____

☐ Jokin muu, mikä? _____

3. Oletko aikaisemmin osallistunut työpaikkaohjaaja- tai työpaikkakouluttajakoulutukseen?

☐ En

☐ Kyllä, mikä ja milloin? _____

4. Mistä sait tiedon koulutuksesta?

5. Montako ohjattavaa sinulla tällä hetkellä on?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ Useampia

Seuraavat kysymykset (6 - 24) on tarkoitettu sinulle, jolla on jo opiskelija tai useampia ohjattavana. Jos sinulla ei vielä ole opiskelijaa, siirry kyselyssä alaspäin kohtaan *koulutuksen sisältöä koskevat kysymykset*.

6. Kuinka kauan olet toiminut työssä oppijan työpaikkaohjaajana tai -kouluttajana?

- ☐ 0 - 3 kk
- ☐ Alle 1 vuosi
- ☐ 2 - 4 vuotta
- ☐ Kauemmin

7. Millä alalla ohjattava opiskelijasi opiskelee (ammattikouluopiskelijat) vai onko hän oppisopimusopiskelija? Valitse vain yksi vaihtoehto.

- ☐ Hyvinvoinnin ala
- ☐ Tekniikan ala
- ☐ Palvelujen ja viestinnän ala
- ☐ Oppisopimus

8. Opiskelija, jota ohjaat opiskelee... /Opiskelijat, joita ohjaat opiskelevat...

- ☐ Perustutkintoa
- ☐ Ammattitutkintoa
- ☐ Erikoisammattitutkintoa
- ☐ Jokin muu _____

9. Mitä tutkintoa ohjattavasi opiskelee?

10. Minkä ikäinen ohjattavasi opiskelija on? Jos sinulla on useampia eri ikäisiä opiskelijoita ohjattavana, voit valita useamman vaihtoehdon.

☐ 15 - 24 vuotta

☐ 25 -30 vuotta

☐ Yli 30 vuotta

11. Onko ohjattavanasi eri kieli- ja kulttuuritaustaisia opiskelijoita?

☐ Ei

☐ Kyllä

Oletko samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa?

12. Olen tietoinen siitä, mitä minulta työpaikkaohjaajana / -kouluttajana odotetaan

☐ Täysin samaa mieltä

☐ Jokseenkin samaa mieltä

☐ Jokseenkin eri mieltä

☐ Täysin eri mieltä

13. Työpaikkaohjaajan / -kouluttajan tehtävä ja rooli on mielestäni tärkeä

☐ Täysin samaa mieltä

☐ Jokseenkin samaa mieltä

☐ Jokseenkin eri mieltä

☐ Täysin eri mieltä

14. Työpaikkaohjaajana / -kouluttajana toimin esikuvana. Annan omalla esimerkilläni opiskelijalle mallin "miten meillä työt tehdään"

☐ Täysin samaa mieltä

☐ Jokseenkin samaa mieltä

☐ Jokseenkin eri mieltä

☐ Täysin eri mieltä

15. Koen saavani tukea tehtävääni työyhteisöltä

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

16. Koen saavani tukea tehtävääni esimieheltäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

17. Minulle järjestetään riittävästi aikaa opiskelijan ohjaamiseen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

18. Annan opiskelijalle palautetta säännöllisesti

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

19. Tunnistan opiskelijan tarvitseman ohjauksen määrän

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

20. Olen perehtynyt opiskelijan tavoitteena olevan tutkinnon perusteisiin

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

21. Varmistan, että opiskelija saa tehdä työpaikalla riittävän monipuolisia työtehtäviä saavuttaakseen koulutukselle asetetut tavoitteet

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

**22. Minulla on riittävästi tietoa opiskelijan tietopuolisen koulutuksen sisällöistä ja aika-
tauluista**

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

**23. Minulle on kerrottu eri toimijoiden tehtävät ja vastuut (opiskelija, työpaikkaohjaaja / -
kouluttaja, työnantaja, vastuukouluttaja)**

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

24. Työyhteisössä myös muut osallistuvat opiskelijan ohjaukseen

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin samaa mieltä
- ☐ Jokseenkin eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

Koulutuksen sisältöä koskevat kysymykset. Seuraavassa kysytään mielipidettäsi koulutuksen sisällöstä.

25. Kuinka tarpeellista seuraavien asioiden käsittely koulutuksessa mielestäsi on?

	Erittäin tarpeellista	Tarpeellista	Ei tarpeel- lista
Opiskelijan opintojen henki- lökohtaistamisprosessi	()	()	()
Työssä oppimisen suunnit- telu yhteistyössä opettajan / koulutustarkastajan kanssa	()	()	()
Tietopuolisen koulutuksen suunnittelu yhteistyössä oppilaitoksen kanssa	()	()	()
Tutkintotilaisuuksien suun- nittelu	()	()	()
Opiskelijan perehdyttämi- nen	()	()	()
Opiskelijan ohjaus työtehtä- välähtöisesti	()	()	()
Vuorovaikutus ja ohjaus- menetelmät	()	()	()
Nuoren opiskelijan ohjaa- minen	()	()	()
Eri kieli- ja kulttuuritaustais- ten opiskelijoiden ohjaami- nen	()	()	()
Opiskelijan oppimisen ja osaamisen arviointi	()	()	()
Työsuhdetietous	()	()	()
Työturvallisuus	()	()	()
Väli- ja päättöarviointi So- pimusPro-järjestelmässä (vain oppisopimuskoulutus, muut voivat jättää tämän tyhjäksi)	()	()	()

ENNAKKOTEHTÄVÄ

Tärkeänä osana koulutusta on opiskelijan perehdyttäminen ja sen merkitys opiskelijan osaamisen kehittämisessä. Perehdyttämisteemaa käsitellään lähipäivillä, mutta myös itsenäisen opiskelun avulla, joka toteutuu seuraavan ennakkotehtävän tekemisen yhteydessä:

"Miten perehdytät opiskelijan omalla työpaikallasi? Ota huomioon myös työturvallisuus."

Voit esimerkiksi:

- Hankkia käyttöösi työpaikkasi perehdytys suunnitelman (jos sellainen on tehty)
- Tutustu siihen ja pohdi miten se toimii uuden opiskelijan perehdyttämisessä. Kirjaa tärkeimmät huomiosi.
- Miltä osin haluaisit muokata sitä, jotta se palvelisi entistä paremmin opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista.
- ... ja muista kirjallisessa vastauksessasi otsikon mukaisesti kuvata miten työturvallisuus huomioidaan perehdytyksessä. Jos työturvallisuudesta on erillistä materiaalia, jota perehdytyksessä käytätte, niin muista mainita ko. materiaali!
- Jos et löydä työpaikkasi perehdytys suunnitelmaa, niin kirjaa mielestäsi suunnitelman keskeisimmät sisällöt vastaukseesi. Kuvauksia erilaisista perehdyttämisohjelmista löytyy hyvin internetistä.

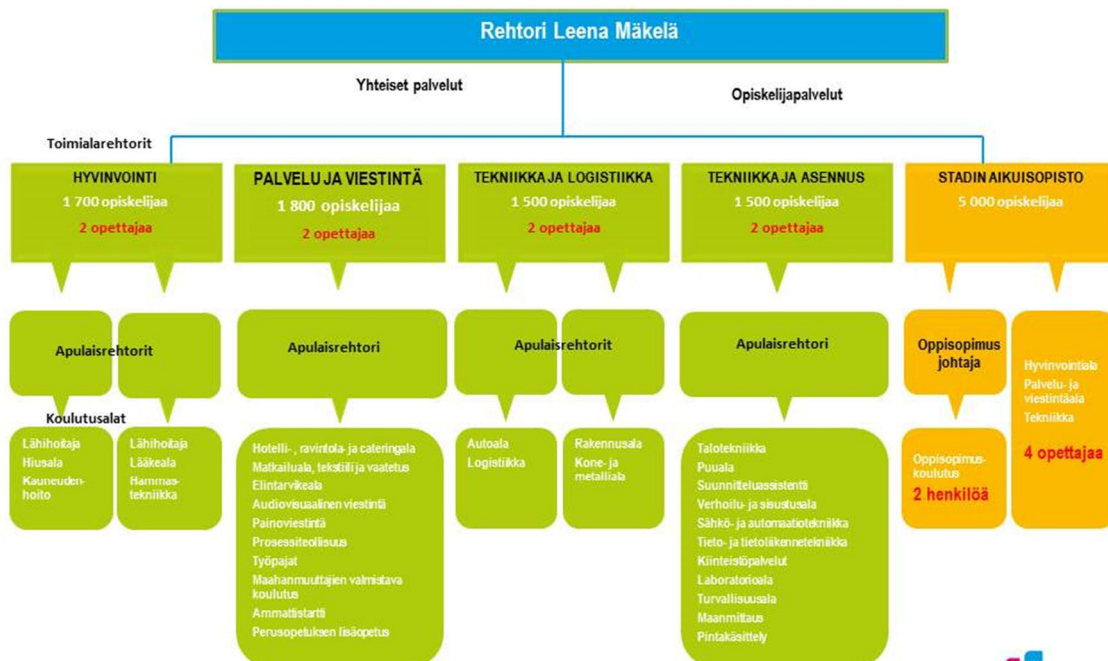
Perehdyttämistehtävän suorittaminen sisältyy koulutuksen kokonaisuuteen ja on todistuksen saamisen edellytyksenä.

Työpaikkaohjaaja koulutus 1. päivä

stadinammattiopisto.fi



STADIN AMMATTIOPISTO



stadinammattiopisto.fi



PERUS-, AMMATTI- JA ERIKOISAMMATTITUTKINNOT, EROT JA RAKENTEET

- **Ammatillisessa perustutkinnossa** osoitetaan **laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet** alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä osa-alueella. Ammatilliset perustutkinnot voi suorittaa myös ammatillisena peruskoulutuksena.
- **Ammattitutkinnossa** osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattiosaamista, joka on perustutkintoa syvempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin.
- **Erikoisammattitutkinnossa** osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattiosaamista, joka on syvällistä ammatinhallintaa tai monialaista osaamista.

Jatko-opintokelpoisuus

Sekä alempaan että ylempään korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voidaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitetun ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai niitä vastaavan aikaisemman tutkinnon.

stadinammattiopisto.fi



TUTKINTOON JOHTAVA / VALMISTAVA KOULUTUS OPPILAITOKSESSA JA TYÖPAIKALLA

Ammatillinen perustutkinto **opetussuunnitelmapohjaisena** koulutuksena (180 osaamispistettä, osp) koostuu:

- ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä)
- yhteiset tutkinnon osat ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä)
- vapaasti valittavat tutkinnon osista (10 osaamispistettä).
- joista työssäoppimisen osuus vähintään 30 osaamispistettä

Ammatillinen perustutkinto **näyttötutkintona**, esim. **oppisopimus-koulutuksena** koostuu:

- tutkintoon valmistavasta tietopuolisesta koulutuksesta n. 20 % ja
- työssäoppimisesta n. 80 % työajasta

stadinammattiopisto.fi



MIKÄ ON AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖ JA MIKÄ ON TUTKINTOTILAISUUS

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Arvioinnista päättäminen / arviointiesityksen tekeminen	Arviointikeskustelun päätteeksi pääsääntöisesti opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä päättävät ammattiosaamisen näytön arvosanan arvioinnin kohteittain. Muusta tutkinnon osaan sisältyvästä osaamisen arvioinnista päättävät opettajat.	Arviointikokouksessa kolmikantainen arvioijaryhmä kokoaa yhteisen näkemyksen tutkinnon suorittajan ammatti- taidosta arviointipöytäkirjaksi. Arviointiesitys tehdään tutkinnon suorittajan arviointiaineiston perusteella. Arvioijaryhmä tekee tutkinnon osan arviointiesityksen tutkintotoimikunnalle . Arviointiesitys tehdään ammatillisissa perustutkinnoissa kolmiportaisella asteikolla 1-3 ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa hyväksytty / hylätty tutkinnon osittain. Tutkintotoimikunta päättää arvioinnista.

stadinammattiopisto.fi



MIKÄ ON AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖ JA MIKÄ ON TUTKINTOTILAISUUS

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Tutkintotodistus	Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetaan tutkintotodistus , kun opiskelija on suorittanut kaikki perustutkintoon kuuluvat tutkinnon osien ammattiosaamisen näytöt hyväksytysti. Tutkintotodistus sisältää päättötodistuksen (koulutuksen järjestäjä) ja näyttötodistuksen (toimielin).	Kun tutkinnon suorittaja on suorittanut hyväksytysti näyttötutkinnon, sen osan tai osia, tutkintotoimikunta vahvistaa tutkintosuoritukset = osaamisen tunnustaminen . Tutkintotoimikunta myöntää tutkintotodistuksen tai todistuksen tutkinnon osan/osien suorittamisesta.

stadinammattiopisto.fi



TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN

- lakisääteistä, tavoitteellista, suunniteltua, ohjattua ja arvioitua

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS):

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija laatii itselleen henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman eli HOPSin opintojen rakentumisesta. Suunnitelma tehdään yhdessä ryhmänohjaajan kanssa opintojen alussa ja se tarkentuu opintojen edetessä.

HOPSiin kirjataan muun muassa:

- aiemmin suoritettut opinnot
- muu osaaminen (esim. työkokemus)
- valinnaiset tutkinnon osat
- työssäoppiminen
- ammattiosaamisen näytöt
- jatko-opinto- ja urasuunnitelmat.
- eHOPS ja eTaito (tulevaisuudessa!!!)

Henkilökohtainen opiskeluohjelma (HEO):

Oppisopimuskoulutusta suunniteltaessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka on tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamista koskeva asiakirja ja sen laadintaan osallistuu koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan lisäksi tutkinnon suorittajan työnantaja.

stadinammattiopisto.fi



TYÖPAIKKAOHJAAJAN JA –KOULUTTAJAN TEHTÄVÄT

1. Suunnittelet opiskelijan opintoja.

Suunnittele opinnot yhdessä työnantajan, oppilaitoksen ja oppisopimuksen ollessa kyseessä oppisopimustoimiston kanssa.

2. Tunnet tärkeimmät opiskelun asiakirjat.

Tutustu tutkinnon perusteisiin, tietopuolisen opetuksen aikatauluihin, työssä oppimisen sopimukseen ja suunnitelmaan sekä oppisopimukseen

3. Huolehdi, että opiskelija saa perehdytyksen.

Perehdytä opiskelija työpaikkane toimintaan, työtehtäviin sekä työyhteisöön.

4. Suunnittelet ja järjestelet opiskelijalle monipuolisia työtehtäviä.

Hyödynnä tutkinnon perusteita ja opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelmaa.

stadinammattiopisto.fi



5. Ohjaat, opastat ja annat palautetta opiskelijalle.

Käytä apuna koko työyhteisöä.

6. Autat ja tuet opiskelijaa ammatillisesti.

Autu etenkin soveltamaan oppilaitoksessa opittua työpaikalla ja hänen omissa työtehtävissään.

7. Arvioit oppimista yhdessä opiskelijan kanssa.

8. Kehitä itseäsi

oman ohjausosaamisen jatkuva arviointi, palautteen keruu omasta toiminnasta eri osapuolilta sekä saadun palautteen hyödyntäminen

9. Teet tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja (oppisopimustoimiston) kanssa

Olet mukana opettajan työpaikkakäynneillä ja tutkintotilaisuuksien suunnittelussa.

Mitä on hyvä perehdyttäminen – ja mitä sillä tavoitellaan?

PEREHDYTTÄMISEN TAVOITTEITA

Työturvallisuuslaki 738/2002: Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin.....

- Perehdytettävä oppii tuntemaan heti työsuhteen alussa työpaikan, muut työntekijät sekä oman toimenkuvansa keskeiset työtehtävät.
- Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä kykenee antamaan asiakkaille nopeammin parempaa palvelua ja suoriutuu nopeammin annetuista työtehtävistä. Annettu palvelu on myös tasalaatuisempaa ja virheiden määrä pienenee.
- Hyvä perehdytys vaikuttaa myös perehdytettävän työssä viihtymiseen, ammatilliseen itsetuntoon ja hän sitoutuu paremmin työpaikan yhteisiin pelisääntöihin ja arvoihin.
- Työsuojelun/turvallisuuden huomioiminen perehdytyksessä ensiarvoisen tärkeää:
 - työntekijän oma turvallisuus (laitteet, työtavat)
 - asiakkaan turvallisuus
 - työpaikan yleinen turvallisuus

Työnantajalta tulee löytyä **kirjallinen** perehdyttämissuunnitelma, josta kerätään **palautetta** perehdytettävältä ja sitä **päivitetään** säännöllisesti.

Työpaikkaohjaaja koulutus 2. päivä

Työpaikkaohjaajakoulutus

Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

27.4.2016



stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Päivän ohjelma

- Minä ohjaajana
- Oppimisen ilo
- Ohjaus on viestintää
- Palaute on pop
- Tilaisuus päättyy
- Taukoja sopivin kohtiin

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Minä ohjaajana

- Vahvat puoleni ohjaajana
- Haasteeni ohjaajana
- Missä haluan kehittyä?

Perehdyttää

Ohjaa

Arvioi

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Yhteistyö oppilaitoksen opettajan kanssa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi

- Ota hyöty irti
 - Ammattitaitovaatimukset näkyviksi (keskeiset työtehtävät → kunkin opiskelijan ohjaukselliset kohteet)
 - Pohtikaa ohjauksellisia kohteita
 - Pitää ajan tasalla tutkinnon aikatauluja ja henkilökohtaistamisen mukaisia toimia
 - Voi auttaa käytännön työtehtävien suunnittelussa
- Pidä säännöllisesti yhteyttä opettajaan
- Työpaikkaohjaajalla on tärkein rooli työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisessa

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

MITÄ ON OPPIMINEN?

- OPPIMINEN ON SISÄISTÄ KEHITTYMISTÄ JA HENKILÖKOHTAISTA KASVUA
- OPPIMINEN ON TAITO , JOKA KOOSTUU MONENLAISISTA TEKIJÖISTÄ
- OPPIMINEN ON JOKAPÄIVÄISISSÄ ERI ELÄMÄNYMPÄRISTÖISSÄ TAPAHTUVAA HUOMAAMATONTA TOIMINTAA
- TYÖSSÄ OPPIMINEN ON TAVOITTEELLISTA, OHJATTUA JA ARVIOITUA TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAA OPPIMISTA TUTKINNON PERUSTEISSA MÄÄRITELLYN AMMATTITaidon SAAVUTTAMISEKSI
- TUTKINNON SUORITTAJA ON TYÖSSÄ OPPIMISEN KESKEISIN HENKILÖ
- TYÖPAIKKAOHJAAJA VOI EDISTÄÄ OPPIMISTA HUOLEHTIMALLA , ETTÄ TYÖSSÄ OPPIJALLA ON RIITTÄVÄSTI MAHDOLLISUUS SAADA MIELEKKÄITÄ KOKEMUKSIA
- TYÖPAIKKAOHJAAJA KEHITTYY MYÖS OPPIJAN MUKANA
- TYÖPAIKKAOHJAAJA ON NUOREN OPPIJAN ROOLIMALLI

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Oppimistyyli – käytä kaikkia aisteja



• VISUAALINEN OPPIJA

- Oppii parhaiten näkemällä, lukemalla ja katselemalla
- Oppimisessa auttavat värit, kuvat, kalvot ja taulukot
- Lukiessa alleviivaukset ja muut merkinnät auttavat
- Omaan usein hyvän mielikuvituksen



• AUDITIIVINEN OPPIJA

- Oppii parhaiten kuulemalla ja keskustelemalla
- Rytmii ja musiikki saattavat auttaa
- Äänikirjat auttavat oppimisessa
- Ohjeet mieluummin suullisesti kuin kirjallisesti



• KINESTEETTINEN OPPIJA

- Oppii parhaiten kokeilemalla ja itse tekemällä
- Tärkeää on miellyttävän tuntuinen opiskeluympäristö
- Liikkuminen ja tauot ovat tärkeitä
- Teoreettiset ohjeet yhdistetään käytäntöön

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

MILLAINEN OPPIJA- SELLAINEN OHJAAJA



stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

RIIPPUVAINEN OPPIJA OHJAAJAN ROOLI - AUKTORITEETTI

- OPPIJA TARVITSEE OHJAAJAKSEEN AUKTORITEETIN, JOKA NÄYTTÄÄ JA KERTOO MITÄ TEHDÄÄN, MITEN TEHDÄÄN JA MILLOIN TEHDÄÄN
- OHJAAJA ON ASIAANTUNTIJA JOKA ESITTÄÄ RATKAISUN
- OPPIJALLE ON TÄRKEÄÄ SAADA VÄLITÖNTÄ PALAUTETTA
- OHJAAJA KANNUSTAA OPPIJAA TEKEMÄÄN ITSE JA LÖYTÄMÄÄN RATKAISUJA JA VAIHTOEHTOISIA TOIMINTATAPOJA

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

KIINNOSTUNUT OPPIJA OHJAAJAN ROOLI - MOTIVOIJA

- TYÖPAIKKAOHJAAJA ON OMAN ALANSA MARKKINOIJA
- ROOLISSA KOROSTUU KIINNOSTUKSEN HERÄTTÄMINEN TEHTÄVIIN SELITTÄMÄLLÄ NIIDEN TAUSTOJA JA MERKITYKSELLISYYTTÄ
- OHJAAJA EDELLEEN OHJAA JA KANNUSTAA SAMALLA OHJATTAVAA TEKEMÄÄN YHÄ ENEMMÄN ITSENÄISESTI TYÖSUORITTEITA
- VUOROVAIKUTUKSESSA PYRITÄÄN YHÄ ENEMMÄN KAKSISUUNTAISUUTEEN, JOLLOIN MYÖS OPPIJAN OMA AKTIIVISUUS KOROSTUU

stadinammattiopisto.fi



SITOUTUNUT OPPIJA OHJAAJAN ROOLI - AVUSTAJA

- OPPIJALLA ON JO OLEMASSA OLEVAA OSAAMISTA JA HÄN ON OTTANUT VASTUUTA OMASTA OPPIMISESTÄÄN
- OHJAAJA AUTTAA OPPIJAA TAVOITTEIDEN ASETTAMISESSA JA ROHKAISEE NIIDEN SEURAAMISEEN ITSENÄISESTI
- OHJAAJA MAHDOLLISTAA TILANTEITA , JOISSA TYÖSKENNELLÄÄN MYÖS TOISTEN KANSSA JA OPITAAN TOISILTA
- OPPIJA SAA ARVOKASTA PALAUTETTA MYÖS TYÖYHTEISÖLTÄ
- VUOROVAIKUTUS ON KAKSIPUOLISTA

stadinammattiopisto.fi



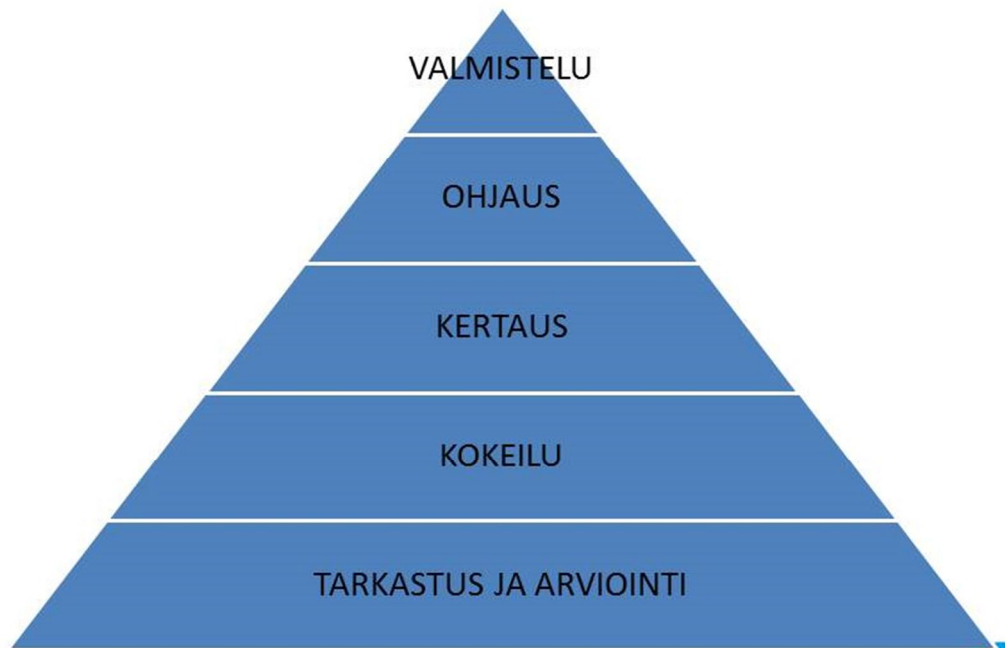
ITSEOHJAUTUVA OPPIJA OHJAAJAN ROOLI - KONSULTTI

- OPPIJA ASETTAA TAVOITTEEN OMALLE OPPIMISELLEEN JOKO ITSENÄISESTI TAI YHDESSÄ OHJAAJAN KANSSA
- OPPIJA TUNTEE OLEVANSA VASTUUSSA OMASTA OPPIMISESTAAN JA TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISESTA
- OPPIJA TOIMII YHDESSÄ MUIDE AMMATTILAISTEN KANSSA
- OHJAAJA VÄLITTÄÄ VUOSIEN VARRELLA KERTYNYTTÄ HILJAISTA TIETOA OPPIJALLE JOKA SEURAA ASiantuntijan eli ohjaajan toimintaa
- OHJAUSKESKUSTELUISSA KOROSTUU OPPIJAN ITSEARVIOINTI
- OHJAAJA JA OPPIJA SUUNNITTELEVAT TEHTÄVÄT YHDESSÄ JONKA JÄLKEEN OHJAAJA SIIRTYY SIVUUN JA JÄTTÄÄ OPPIJA TOIMIMAAN ITSENÄISESTI
- VUOROVAIKUTUS ON KAKSISUUNTAISTA JA USEIN OPPIJAN ALOITTEESTA TAPAHTUVAA

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

OHJAAJAN TEHTÄVÄT OPPIMISESSÄ



stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

1. VALMISTELU

- SELVITÄ ETTÄ TYÖSSÄ ON OPETUSUUNNITELMAN MUKAINEN TEHTÄVÄ
- OTA SELVÄÄ MITÄ OPPIJAN TULEE OPPIA (SISÄLLÖT OPETUSSUUNNITELMASTA)
- SELVITÄ OPPIJAN OSAAMISEN LÄHTÖTASO JA TAVOITTEET
- VARAA TYÖSSÄ TARVITTAVAT VÄLINEET JA MATERIAALIT
- VARMISTA OPPIMISTA EDISTÄVÄ ILMAPIIRI (KIIREETTÖMYYS)

2. ohjaus

- SELOSTA JA NÄYTÄ TOTEUTETTAVA TYÖTEHTÄVÄ
- PYYDÄ OPPIJAA HAVAINNOIMAAN TEHTÄVÄN ERI VAIHEET
- SELITÄ TEHTÄVÄSSÄ OLEVAT VAARATEKIJÄT JA TYÖTURVALLISUUS
- SELITÄ JO KEKSITYT ”NIKSIT” TEHTÄVÄÄN
- KÄY LÄPI MAHDOLLISET HAITTAAVAT TEKIJÄT TEHTÄVÄN SUORITUKSESSA

3. kertaus

- PYYDÄ OPPIJAA KERTOMAAN MIKSI JA MITEN TYÖTEHTÄVÄ SUORITETAAN VAIHE VAIHEELTA
- ARVIOI OPPIJAN KUVAUS
- KERTAA TYÖTEHTÄVÄN OLENNAISET SEIKAT
- PYYDÄ OPPIJAA KÄYMÄÄN MIELESSÄÄN LÄPI TEHTÄVÄN

4. KOKEILU

- ROHKAISE OPPIJAA KOKEILEMAAN ITSENÄISESTI TYÖTEHTÄVÄÄ
- ANNA OPPIJAN TEHDÄ TEHTÄVÄ KAIKESSA RAUHASSA OMALLA NOPEUDELLA
- ANNA PALAUTETTA JA ANNA YRITTÄÄ UUELLEEN

5. TARKASTUS JA ARVIOINTI

- OPPIJA ARVIOI ENSIN ITSE TEHTYÄ TYÖTÄ
- ANNA PALAUTETTA TYÖN TEKEMISESTÄ JA TULOKSESTA (MIKÄ MENI HYVIN JA MITÄ ASIOITA TULISI KEHITTÄÄ)
- ROHKAISE OPPIJAA KYSYMÄÄN EPÄSELVIÄ ASIOITA
- PÄÄTÄ OHJAUSTILANNE

KYSYMYKSIÄ SUORITETUISTA TYÖTEHTÄVISTÄ

- ARVIOI SUORITUSTASI?
- MISSÄ ONNISTUIT?
- MIKÄ MENI PIELEEN?
- MITEN ARVIOISIT LOPPUTULOSTA?
- MITÄ VOISIT TEHDÄ PARANTAAKSESI SUORITUSTASI?
- MITÄ OPIT TÄSTÄ KOKEMUKSESTA?
- MILLAISTA TIETOA TARVITSET VIELÄ TARVITSEVASI?

Haasteet oppimisessa voivat ilmentyä seuraavasti 1/2

- Työmuistin heikkoutta, esim. työohjeet, nimet, käsitteet
- Työsuoritukset epätasaisia
- Monimutkaiset ohjeet tuottavat vaikeuksia
- Vaikeaa hallita matemaattisia laskutehtäviä
- Ajan ja aikataulujen hahmottaminen saattaa olla vaikeaa
- Vaikeutta ymmärtää tehtävien tavoitteita
- Vaikeutta suunnitella omaa työtehtävää



Haasteet oppimisessa voivat ilmentyä seuraavasti 2/2

- Toiminnanohjaukseen ja keskittymiseen liittyvät haasteet
 - Toiminta impulsiivista, tilanteesta irrallista
esim. siivotaan, kun asiakkaan kohtaaminen olisi tärkeämpää
 - Hetken mielihohteet ohjaavat toimintaa
 - Itsekriittisyys puuttuu
 - Aloitekyky voi olla heikkoa
 - Ajan hahmottaminen ja ajankulun ymmärtäminen vaikeaa

Miten tukea opiskelijan oppimista?

- Auta asettamaan realistiset tavoitteet
- Kannusta sitkeyteen ja oma-aloitteisuuteen
- Anna aikaa
- Keskitytään yhteen asiaan kerrallaan
- Ennakoi
- Puhu selkeästi ja varmista, että asia on ymmärretty
- Käytä kaikkia aisteja oppimiseen: visualisoi, näytä mallia, ohjaa vierestä, tehkää muistilistoja ja -lappuja...
- Selkeät rutiinit, pysy perustehtävässä
- Yksi ohje kerrallaan
- Rohkaise kysymään
- Työyhteisön ja työilmapiirin merkitys: **kehut ja kiitos kannustavat oppimaan**
- Ota koko työyhteisö mukaan!



Ohjaus on viestintää

- Viestinnän merkitys
 - Sanallinen ja sanaton
- Miten varmistat viestin ymmärtämisen?
- Mitä jos käsitys ammattitaidosta on erilainen?
- Dialogisuus on asenne
 - **Kysyvä** ja **kuunteleva** asenne, ei oma agenda edellä
 - Kertojasta kysyjäksi
 - **Kiinnostus** toiseen osapuoleen, ei vain prosessin ohjausta
 - Saadaan ajattelu käyttöön
 - Saadaan merkityksellisyyden kokemusta työhön
 - Käytä avoimia kysymyksiä: Mitä? Miten? Minkälaista?
 - Miten teit? Mitä muita vaihtoehtoja voisi olla tehdä työtehtävä? Miten olet hyödyntänyt koululla oppimiasi asioita työssäsi?



Palautteen merkitys ja palautteen antamisen taidot

- Miksi palautetta annetaan?

Korjaava ja rakentava palaute

- Huomioi ohjattavalle sopiva tapa antaa palautetta
- Varmista, että tavoitteesi on **pyrkimys kehittää tai auttaa toista kehittymään**
- Pohdi palautteenantoa etukäteen, ole rauhallinen. Tunne itsesi palautteen antajana. Ohjattavan toiminnalle on olemassa kriteerit, käytä niitä hyväksesi.
- Kohdista palaute aina **tekemiseen, ei henkilöön**
- Käytä minä-viestintää ”Olen huomannut...”
- Käytä avoimia kysymyksiä
- Anna palautteen saajalle tilaa kertoa oma näkemyksensä, kuuntele!
- Anna palaute kasvotusten
- Varmista, että palaute on riittävän tarkasti kohdennettua, vältä yleistämistä. Miettikää yhdessä miten asian voi ratkaista
- Ohjaa itsearviointiin, oppija voi antaa palautetta ohjaajalle (myös ohjaaja kehittyi!)
- Huomioi sopiva aika ja paikka palautteelle

Liite 5. Välitehtävä 2.

Välitehtävä

Pohdi omia kokemuksiasi ohjaajana ja kirjoita lyhyt kuvaus ohjausosaamisestasi seuraavalle lähipäivälle 13.4.

Minä ohjaajana! Millainen olen ohjaajana - ohjaamistaitojeni haasteet ja kehittämiskohteet?

Ota kirjallinen tuotoksesi mukaan lähipäivälle 13.4. Tukena voit käyttää esimerkiksi ohjaan.fi sivustoa ja ensimmäisen koulutuspäivän materiaaleja. Tärkeintä tehtävässä on kuitenkin oma pohdinta.

—

—

—

—

—

—

Työpaikkaohjaaja koulutus 3. päivä

stadinammattiopisto.fi



Työpaikkaohjaajakoulutus Osaamisen arviointi

stadinammattiopisto.fi



Oppimisen arviointi vai osaamisen arviointi?

- Miten mielestäsi nämä termit eroavat toisistaan?



stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Oppimisen arviointi => osaamisen arviointi amatillisessa peruskoulutuksessa / näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa

Oppilaitoksessa opiskelija oppii tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksia	Työssäoppimispaikassa opiskelija oppii tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksia ja harjaantuu jo oppimassaan	Opiskelija/tutkinnon suorittaja osoittaa osaamisensa (ammattitaitonsa) työtä tekemällä (ammattiosaamisen näytöt / tutkintosuoritukset)
<div>Oppiminen</div> <p>Arvioidaan opiskelijan oppimista ohjaamalla ja palautetta, seuraamalla edistymistä ja antamalla palautetta suullisesti tai kirjallisesti. Arvosanaa ei anneta oppimisesta.</p>		Arvioidaan, kuinka hyvin opiskelija on saavuttanut tutkinnon osassa edellytetyt osaamisen.

stadinammattiopisto.fi

Stadin
ammattiopisto

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS):

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija laatii itselleen henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman eli HOPSin opintojen rakentumisesta. Suunnitelma tehdään yhdessä ryhmänohjaajan kanssa opintojen alussa ja se tarkentuu opintojen edetessä.

HOPSiin kirjataan muun muassa:

- aiemmin suoritettut opinnot
- muu osaaminen (esim. työkokemus)
- valinnaiset tutkinnon osat
- työssäoppiminen
- ammattiosaamisen näytöt
- jatko-opinto- ja urasuunnitelmat.
- eHOPS ja eTaito (tulevaisuudessa!!!)

Henkilökohtainen opiskeluohjelma (HEO):

Oppisopimuskoulutusta suunniteltaessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka on tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamista koskeva asiakirja ja sen laadintaan osallistuu koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan lisäksi tutkinnon suorittajan työnantaja.

stadinammattiopisto.fi



Miten ammatillinen osaaminen / ammattitaito arvioidaan?

Keskustelkaa,

- Millä keinoin arvioija saa tietoonsa keskeisen osaamisen?
- Mitkä ovat kriittisiä tekijöitä arvioitaessa opiskelijan / tutkinnon suorittajan osaamista?



stadinammattiopisto.fi



Mitä arvioidaan?

Arvioinnin kohteet

1. Työprosessin hallinnassa on tarkoitus arvioida työkokonaisuuden toteuttamista

- miten opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa suorittaa työn oikeassa järjestyksessä työvaiheittain

Arvioinnin kohteet

2. Työmenetelmien, -välineiden ja -materiaalin hallinnassa osoitetaan, miten opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa:

- työskennellä erilaisilla työmenetelmillä
- käyttää työhönsä kuuluvia työvälineitä ja koneita sekä tarvittavaa työmateriaalia

Arvioinnin kohteet

3. Työn perustana olevan **tiedon hallinnassa** osoitetaan:

- miten opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa käytännön työssä soveltaa sitä tietopohjaa, joka kuhunkin työvaiheeseen liittyy

Arvioinnin kohteet

4. **Elinikäisen oppimisen** avaintaidoissa

- I. Oppiminen ja ongelmanratkaisu
- II. Vuorovaikutus ja yhteistyö
- III. Ammattietiikka sekä terveys
- IV. Turvallisuus ja toimintakyky

Arviointikriteerit

Kooste yleisistä keskeisistä kriteereistä, jotka kuvaavat ammatillisten perustutkintojen tutkinnon tason osaamista
– MITEN OSATAAN?

- **Tyydyttävän taso** opiskelija tai tutkinnon suorittaja toimii tutuissa työtehtävissä, työskentelee siten, että työn lopputulos on hyväksyttävissä työn suunnitelman tai laatutavoitteiden mukaisesti, mutta hän tarvitsee työvaiheissa etenemisessä ajoittaista ohjausta.

Arviointikriteerit

- **Hyvän tason** osaamisessa opiskelija tai tutkinnon suorittaja ottaa huomioon työskentelyssään työnsä kokonaisuuden ja työskentelee siten, että työn lopputulos sisältää työtehtävän erityisvaatimuksia ja etenee sujuvasti työvaiheesta toiseen.

Arviointikriteerit

- **Kiitettävän tason** osaamisessa opiskelija tai tutkinnon suorittaja arvioi sekä kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään, ottaa huomioon työnsä kokonaisuuden toimintaympäristönsä osana ja työskentelee työpaikan erityisvaatimusten mukaisesti siten, että työn lopputulos on tavoitteiden mukainen. Hän etenee työssään järjestelmällisesti ja sujuvasti sovittaen työnsä työympäristön muuhun toimintaan ja tekee omalla vastuualueellaan omatoimisesti muitakin kuin annettuja työtehtäviä.

Suunnittelu

Ammattiosaamisen näytön suunnitelma

- Ammatillisen perustutkinnon rakenne ja kokonaisuus lähtökohtana
- Suorituspaikka/ympäristö
Koulumaailma/työelämä
- Ohjattuna
Mitä tehdään, mitä työtehtäviä tulee tehdä
Seurataan, ollaanko menossa kohti tavoitetta
Opiskelija tekee itse suunnitelman ja opettaja/TPO varmistaa saavutetut ammattitaitovaatimukset
- TPO /opettaja/opiskelija keskusteleval näyttöpäivän työtehtävistä, sovitaan aikatauluista, näytössä läsnä TPO/ohjaaja/työyhteisön muut jäsenet.
- Sovitaan arviointiaikataulu

Tutkinnon suorittamisen suunnitelma

- Ammattitaito osoitetaan ja arvioidaan tutkinnon osittain
- Jokaiseen tutkinnon osaan on oma lomake
- Tutkinnon osan arvioinnin kohteet ja kriteerit on kuvattu perustutkinnossa T1, H2 ja K3 tasolla. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnossa hyväksytyllä tasolla (hyväksytty/hylätty).
- Henkilökohtaisessa suunnitelmassa määritellään milloin ja mitä tekemällä nämä vaatimukset tulevat osoitetuksi ja kuka mitään arvioi.
- Suunnitelman tekoon osallistuu
 - Tutkinnon suorittaja
 - Työpaikan edustaja
 - Opettaja
- Samalla opettaja perehdyttää työpaikka-arvioijat tutkinnon arviointiin.

Tutkintotilaisuuden kesto

Ammattiosaamisen näytön suunnitelma

- Riippuu tutkinnosta/tutkinnon osasta
 - Voidaan yhdistää tutkinnon osia
 - Mikä on järkevää?
- Arvioinnin kriteerit /ammattitaitovaatimukset
- Tärkeys / TPO
 - Tutustuminen kriteeristöön ennen näyttöä
 - Työpaikan toimintakulttuuri

Tutkinnon suorittamisen suunnitelma

- Tutkintotilaisuuden kesto määräytyy tutkinnon osan ja työtehtävien mukaisesti.
- Tutkintotilaisuuden pituuden määrittelyssä huomioidaan tutkinnon suorittajan oikeusturva
- Tiedettävä milloin arvioidaan.
- Näyttötutkintojärjestelmässä ei ole jatkuvaa näyttämistä!
- Mahdollisuus osoittaa osaamista riittävän laajasti.

Toteutus

Ammattiosaamisen näytön suunnitelma

- Näytössä opiskelija osoittaa ammattitaitonsa tutkinnon osittain.
- Jatkuva näyttö
- Ammattitaitovaatimukset vs. toimintaympäristön sisäiset vaatimukset ja vertailukohteet? Missä focus? Arvioidaanko oikeita asioita?
- Kuinka vaatimuksia integroidaan tekemiseen?

Tutkinnon suorittamisen suunnitelma

- Tutkinnon suorittaja työskentelee normaalisti työryhmän jäsenenä sovituissa työtehtävissä.
- Arvioijat havainnoivat työskentelyä tutkinnon osan mukaisesti sovitusti.
- Jokainen arvioija havainnoi työskentelyä omalta osaltaan.
- Kaikki arvioijat eivät välttämättä ole yhtä aikaa läsnä.
- Kaikki arvioijat eivät välttämättä arvioi kaikkia arvioinnin kohteita.
- Opettaja-arvioija varmistaa, että kaikki arvioinnin kohteet tulee arvioiduksi tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Osaamisen arviointi

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Arvioinnin toteuttaminen	<p>Ammattiosaamisen näytön jälkeen pidetään arviointikeskustelu, johon osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja.</p> <p>Arvosanat annetaan arvioinnin kohteittain jokaiselle tutkinnon osalle erikseen.</p> <p>Arviointi suoritetaan perustutkinnon perusteiden arvioinnin kohteiden ja arviointikriteereiden mukaisesti kolmiportaisella asteikolla 1-3.</p>	<p>Arviointi suoritetaan tutkinnon perusteiden arvioinnin kohteiden ja arviointikriteereiden mukaisesti. <i>Arviointi tehdään ammatillisissa perustutkinnoissa kolmiportaisella asteikolla 1-3 ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa hyväksytty / hylätty tutkinnon osittain</i></p> <p>Arvioijat tallentavat tutkintosuorituksesta tekemänsä havainnot arviointilomakkeelle arviointiperusteluiksi. Arvioijien lausunnot tutkinnon suorittajan ammattitaidosta yhdessä muun arviointiaineiston kanssa ovat arviointikokouksessa arviointiesityksen perustana.</p>

stadinammattiopisto.fi



Osaamisen arviointi

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Itsearviointi	<p>Arviointikeskustelussa opiskelija esittää oman itsearviointinsa, ja hänellä on mahdollisuus suullisesti täydentää ammattiosaamisen näyttöään.</p>	<p>Tutkinnon suorittajalle on annettava mahdollisuus suoritusensa itsearviointiin, joka toteutetaan näyttötutkinnon järjestämissuunnitelmassa sovitulla tavalla. Tutkinnon suorittajaa kuullaan tarvittaessa tutkintotilaisuuden aikana tai sen päätyttyä.</p>

stadinammattiopisto.fi




Osaamisen arviointi

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Arvioinnista päättäminen / arviointiesityksen tekeminen	Arviointikeskustelun tavoitteena on saada yhteinen näkemys opiskelijan osaamisesta, joka kirjataan arvioinnin kohteittain ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeelle.	Arviointikokouksen tavoitteena on muodostaa yhteinen näkemys tutkinnon suorittajan osoittamasta ammattitaidosta suhteessa tutkinnon perusteisiin.

stadinammattiopisto.fi 

Osaamisen arviointi

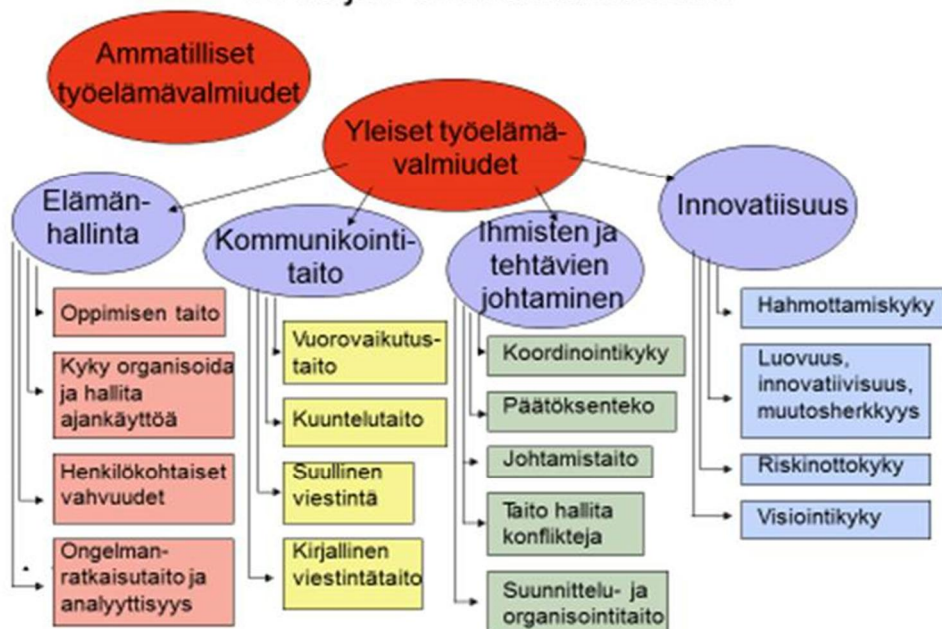
	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Arvioinnista päättäminen / arviointiesityksen tekeminen	Arviointikeskustelun päätteeksi pääsääntöisesti opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä päättävät ammattiosaamisen näytön arvosanan arvioinnin kohteittain. Muusta tutkinnon osaan sisältyvästä osaamisen arvioinnista päättävät opettajat.	Arviointikokouksessa kolmikantainen arvioijaryhmä kokoaa yhteisen näkemyksen tutkinnon suorittajan ammatti- taidosta arviointipöytäkirjaksi. Arviointiesitys tehdään tutkinnon suorittajan arviointiaineiston perusteella. Arvioijaryhmä tekee tutkinnon osan arviointiesityksen tutkintotoimi- kunnalle. Arviointiesitys tehdään ammatillisissa perustutkinnoissa kolmiportaisella asteikolla 1-3 ja ammatti- ja erikoisammatti- tutkinnoissa hyväksytty / hylätty tutkinnon osittain. Tutkintotoimikunta päättää arvioinnista.

stadinammattiopisto.fi 

Osaamisen arviointi

	Ammatillinen peruskoulutus	Näyttötutkinto
Tutkinto- todistus	Ammatillisesta peruskoulutusta annetaan tutkintotodistus, kun opiskelija on suorittanut kaikki perustutkintoon kuuluvat tutkinnon osat ammattiosaamisen näytöt hyväksytysti. Tutkintotodistus sisältää päättötodistuksen (koulutuksen järjestäjä) ja näyttötodistuksen (toimielin).	Kun tutkinnon suorittaja on suorittanut hyväksytysti näyttötutkinnon, sen osan tai osia, tutkintotoimikunta vahvistaa tutkintosuoritukset = osaamisen tunnustaminen. Tutkintotoimikunta myöntää tutkintotodistuksen tai todistuksen tutkinnon osan/osien suorittamisesta.

Arvioijan ammattitaidosta...



Liite 7. Alakohtainen tehtävä

SAO/TPO koulutus

Alakohtainen tehtävä

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/133951/ops/tiedot>

Tutustu ylläolevan linkin avulla rakennusalan perustutkinnon perusteen sisältöön.

Tehtävä 1

Mistä tutkinnon osista rakennusalan perustutkinto muodostuu?

(Pakolliset, valinnaiset, yhteiset ja vapaavalinnaiset tutkinnon osat)

Tehtävä 2

Kuvaile rakennusalan perustutkinnon ammatillisia osaamisen tavoitteita.

Tehtävä 3

Valitse jokin tutkinnon osa ja tutustu sen ammattitaitovaatimuksiin ja arviointi kriteereihin.

Mitä arvioinnin kriteereistä (T1, H2 ja K3) voi päätellä? Miten osaaminen on yleisesti määritelty eri kriteereissä?

Tehtävä 4

Miten ammattitaito osoitetaan?

Liite 8. Palautekysely



PALAUTEKYSELY

**Arviointisi Stadin ammatti- ja aikuisopiston
työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakouluttajakoulutuksesta**
(5 = erinomainen ... 1 = huono)

	5	4	3	2	1
Yleisarvio koulutuksesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytännön järjestelyt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaettu materiaali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arviointisi koulutuskokonaisuudesta
(5 = erinomainen ... 1 = huono)

	5	4	3	2	1
Alkukartoitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ennakkotehtävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Välitehtävät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PÄIVÄ 1

Työssä oppimisen suunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkaohjaajan /-kouluttajan roolit ja tehtävät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PÄIVÄ 2

Opiskelijalähtöinen ohjaaminen ja palautteen antaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	5	4	3	2	1
PÄIVÄ 3					
Perehdyttäminen tutkintotilaisuuksien suunnitteluun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdyttäminen opiskelijan osaamisen arviointiin tutkintotilaisuuksissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oma kehittyminen työpaikkakouluttajana tai -ohjaajana
Mitkä olivat tärkeimmät oppimasi tai oivaltamasi asiat?

Sana on vapaa
Kommentteja, ideoita, toiveita? Olivatko koulutuspäivät sopivan pituisia?

Kiitos palautteestasi!

Palautteet:

Työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakouluttajakoulutus kevät 2016

- 129 palautetta
- Yleisarvio koulutuksesta keskiarvo 4,33
- Jaettu materiaali ja käytännön järjestelyt samassa linjassa yleisarvion kanssa
- Yksittäisten päivien arvosanat n. 4-5

Palautteet:

Tärkeimmät oppimasi asiat

- Perehdytyksen tärkeys
- Tavoitteiden asettaminen ja kirjaaminen
- Työtehtävien suunnitteleminen
- Palautteen antamisen tärkeys päivittäisessä työssä
- Arviointi ja arviointikriteerien sijainti
- Tutkintokriteerien ymmärtäminen

- Selkeyttä nuoriso- ja aikuispuolen eroihin
- Kokonaisuus selkeytyi, myös monimutkainen terminologia
- Ohjaajan tärkeys koko opiskeluaikana
- Millainen olen ohjaajana - oman roolin selkiytyminen
- Asenne ratkaisee ja asenne välittyy myös opiskelijalle

- Tietää mistä tietoa saa netistä, tulostan osan työpaikalle muiden käyttöön
 - ePerusteet ja ohjaan.fi
- Ennakkotehtävän tekeminen
- Perusasioiden oppiminen oli tärkeää, en ollut ehtinyt omatoimisesti asioita selvittää
- Eri oppimistyylien, persoonien sekä arvomaailmojen huomioiminen
- Antoi eväitä esittää kysymyksiä myös oppilaitoksille

Palautteet:

Sana on vapaa – mitä hyvää?

- Päivät sopivan pituisia - pidemmät päivät sellaisia, että asioiden sisäistäminen heikkenee - voisi olla lisää kertoja?
- Tärkeä koulutus, vaikka tuttuakin asioita
- Kiitos välipalasta, ihanaa kun on tarjolla kahvia ja sämpylää – Voisiko olla kahvin lisäksi muuta juotavaa?
- Kiva kuulla toisten ohjaajien kokemuksia - ryhmätyöt hyviä
 - Hienoa kun oli paikalla oli eri alojen edustajia
- Hyvät kouluttajat, ammattitaitoista koulutusta
- Hyvä ilmapiiri, rento fiilis - hyvät esimerkit ja huumori pitivät hereillä
- Olen kehittynyt paljon
- Tällaisia koulutuspäiviä tarvitaan aina lisää
- Materiaalit s-postiin iso plussa
- Antoisia päiviä - runsaasti esimerkkejä työelämästä
- Tästä koulutuksesta tieto tuli sähköpostilla, joka mielestäni oli hieno lähestymistapa. En olisi osannut etsiä netistä tällaista koulutusta.
- Jatkaa samaan malliin

stadinammattiopisto.fi



Palautteet:

Sana on vapaa – mitä kehitettävää?

- Tieto koulutukseen hyväksymisestä olisi hyvä saada jo aiemmin
- Olisin toivonut koko päivän mittaisia koulutuspäiviä, kun siirtymisiin menee aikaa
 - aika loppui kesken, juttu jäi kesken
- Alakohtainen päivä: Koko päivän koulutuspäivä vaikea järjestää, helpompi olisi kaksi aamupäivää
- Osa päivistä enempi kalvosulkeisia, menetelmiä voisi vaihdella
- Taukoja olisi toivonut yhden lisää
- Odotin enemmän yleistä tietoa ohjaamisesta ja arvioinnista - liikaa käytettiin aikaa tiettyä alaa koskeviin yksityiskohtiin
- Olisi hyötynyt enemmän jos olisi ollut oman alan ihmisiä vertaistukena
- Olisin kaivannut lisäapua haasteellisten tilanteiden kohtaamiseen
 - esim. kun työpaikkaohjaaja ja opettaja eri mieltä arvosanasta / mistä syystä voi hylätä?
- 1. päivä tuntui sekavalta ja turhalta
- 3. päivä keskittyi liikaa nuoriso- ja aikuispuolen eroihin - enemmän keskustelua esimerkein arvioinnin haasteista?
 - puuduttava
- Ennakko- ja välitehtävät eivät mukavia, koska ne täytyi tehdä kotona omalla ajalla, kun töissä ei ehti
- Asiamäärä suuri aikaan nähden
- Olisin toivonut materiaaleja etukäteen, niin niihin voisi tehdä muistiinpanoja
 - Olisiko mahdollista saada yhteenvedo-paperi?

stadinammattiopisto.fi



Palautteet:

Monikulttuurinen työyhteisö 20.4.2016

- 15 palautetta
- Yleisarvio koulutuksesta keskiarvo 4,33
- Tärkeimmät oppimasi asiat
 - Kulttuuriin tutustumisen tärkeys
 - Opiskelijan kielitaidon huomioiminen, esim. selkeä artikulointi, kielellinen empatia
 - Ihmisten arvostus ja toisten ihmisten kohtaaminen työpaikalla
 - Ajatuksia, ideoita ja erilaisia menetelmiä joita voi hyödyntää työpaikalla
- Kommentteja
 - Opetus selkeää ja helppo ymmärtää
 - Ennakkotehtävä hyvä ja sitä myös käsiteltiin paikan päällä
- Toiveita
 - Ilmainen kahvitarjoilu
 - Enemmän aikaa
 - Lisää samankaltaisia koulutuksia

Liite 10. Työssäoppimissopimusmalli. Työssäoppimissopimus pohjautuu Friskin ym. (2010) Internet-materiaaliin Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana.

TYÖSSÄOPPIMISSOPIMUS

2014 – 2015

Helsinki

Stadin ammattiopisto – Stara, Rakennustekniikka

Työssäoppiminen

RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTO

Talonrakennuksen koulutusohjelma, pk, talonrakentaja (120 ov)

Painotettu korjausrakentaminen

TYÖSSÄOPPIMINEN

Ensimmäinen opiskeluvuosi suoritetaan koululla teoria- ja työsaliopiskeluna.

Työssäoppimisjaksot sijoitetaan 2. ja 3. opiskeluvuodelle siten että 2. opiskeluvuodella suoritetaan 8 ov ja 3. opiskeluvuodella 16 ov työssäoppimista.

Jokaiselle jaksolle on määritetty ennalta käsiteltävät aiheet, joita käsitellään aluksi työsalissa ja teoriaopetuksessa. Tämän jälkeen opiskelijat siirtyvät harjoittelemaan annettujen aiheiden viitekehyksessä työelämään. Ensimmäisenä vuonna opiskelijat suorittavat harjoittelun koulun työsalissa, jossa heitä harjoitetaan ja arvioidaan työelämän pelisääntöjen noudattamisen ja työnteon perusteella.

Teoriaopetuksen omaksuminen mitataan numeraalisella arvosanalla. Teoriaan kuuluvat myös tarvittavat koulutukset kuten työturvallisuus- ja tulityökortti. Teorian tarkoituksena on varmistaa, että opiskelijoilla on tuntemus aiheesta, jota työmaalle mennään harjoittelemaan. Ilman teorian tuntemista on mahdollista, että työmaalla sattuu työturvallisuusrikkeitä esimerkiksi riittämättömän tuotetuntemuksen vuoksi (mm. asbestituotteet ym.).

Opettajille annetaan valmiita opintomateriaalipaketteja ja teoriapohjia, kuten Power-Point -esityksiä, joita opettajien on käytävä opiskelijoiden kanssa läpi. Näin varmistetaan koulutuksen yhtenäisyydestä ja opiskelijoiden samankaltaisesta tietotaidosta. Työssäoppiminen tapahtuu pääsääntöisesti työmailla joten oppilaitos järjestää opiskelijalle tarvittavat työturvallisuus- tulityökorttikoulutukset ennen työssäoppimisjakson alkamista. Koska opiskelija on oppilaitoksen vakuutuksien alaisena, hänellä tulee olla oppilaitoksen kautta kuvallinen henkilökortti, jossa on opiskelijan henkilökohtainen veronumero. Tällöin harjoittelujaksojen ollessa eri työnantajilla käy tämä sama henkilökortti koko opiskelun ajan. Opiskelijalla tulisi olla myös oppilaitoksen tunnuksin olevat työvaatteet, jotta hänet tunnistetaan työmailla opiskelijana.

Teoria käydään läpi koulun luokahuoneissa ja se voi sisältää myös käyntejä erilaisissa rakennustuotteita valmistavissa yrityksissä ja työmailla.

Työsalissa harjoitellaan rakennusalan perustekniikoita, rakenteita, työkalujen ja tuotteiden käyttöä sekä harjoitellaan työelämän pelisääntöjä. Työturvallisuus ja aikataulun sisäistäminen nähdään tärkeimpänä työsaliharjoittelun tavoitteena. Työsaliharjoittelu voi sisältää myös rakennusalan tuotteita valmistavien yritysten koulutuksia (esim. Kiillon vesieristys, Wurthin palokatkokurssi tms). Työsaliharjoitteluun annetaan valmiita aihioita ja menetelmiä joita opettajien on käytettävä koulutuksessa. Näin varmistetaan koulutuksen yhtenäisestä linjasta eikä opiskelijoilta jää puuttumaan tärkeitä tietoja ja taitoja.

ATTO-aineet pyritään liittämään mahdollisimman vahvasti opiskeltaviin aiheisiin, jotta mielenkiinto ja tietotaito kulkevat samoilla linjoilla. Korjausrakentamisen opettajat ja ATTO-aineiden opettajat voivat suunnitella opetusta myös yhdessä ja mahdollisuuksien mukaan yhdistää tehtäviä (materiaalinlaskenta, trigonometria)

Työssäoppimisen tulisi liittyä aina opiskeltavaan teoriaan. Teoriaopetuksen tulisi aina tukea työssäoppimista.

Opiskelijan ohjaajana toimii koulutettu/ tai kokenut työpaikkaohjaaja, joka on työntekijätason henkilö. Opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja (kolmikanta) sopivat harjoittelujakson suunnitelman, jossa on lueteltu ne näytöt, joita opiskelija pystyy harjoittelun aikana suorittamaan. Harjoittelu on aina tavoitteellista ja jokaisesta harjoittelusta olisi hyvä saada näyttö. Opiskelijan rooli työssäoppimisessa ei ole siivooja tai täydennysmies, vaan tarkoituksena on päästä harjoittelemaan tulevaa ammattia. Opiskelijaa ei saa myöskään laskea työntekijävahvuuteen. Opiskelijalle annetaan työssäoppimisesta numeraalinen arviointi.

Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajan on oltava rakennusalan ammattilainen, jolla on rakennusalan tutkinto tai vastaava työkokemus. Ohjaaja voi käydä oppilaitoksessa yhden päivän mittaisen työpaikkaohjaajakoulutuksen, jossa kerrotaan tärkeimmät asiat opiskelijan ohjauksesta. Oppilaitos järjestää työpaikkaohjaajan koulutuksen tarvittaessa työpaikalla oikeissa ohjaustilanteissa. Koulutus ei saa aiheuttaa kohtuuttomia lisäkustannuksia työnantajalle, ja se täytyy kyetä järjestää häiritsemättä työmaiden aikatauluja. Työpaikkaohjaaja ei saa olla työnjohdollinen henkilö.

Opettaja järjestää tarvittaessa palautekeskustelun opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa, jossa voidaan käydä läpi opiskelijan edistymistä. Tämän ei tarvitse olla virallinen istunto, vaan esimerkiksi perjantaina iltapäivällä lyhyt keskustelu erossa muusta työyhteisöstä.

Opiskelija kirjaa työssä oppimispäiväkirjaan työssäoppimistaan päivittäin, joka voisi olla Fronter-pohjainen. Myös palautekeskustelut voisi hoitaa etäyhteyksiä hyväksi käyttämällä (Fronter / Lync / Skype / puhelin Skype / puhelu kaiuttimen kautta ym.)

Arviointi, täydennys ja rästit

Jakson viimeisten opintoviikkojen tarkoituksena on varmistaa opiskelijoiden oppiminen, huolehtia opiskelijoiden opintojen edistymisestä ja tukea oppimista tarvittaessa. Opiskelijoita testataan kokeella, jossa kysytään opetettuun aiheeseen liittyviä asioita. Koe on läpäistävä.

Näin voidaan varmistaa, että perustason laatuaset asiat ns. tiedettävät faktat ovat opiskelijoiden hallussa. Opiskelijoiden jakso arvioidaan työsaliharjoittelun, työssä oppimisen ja kokeen perusteella. Opiskelijoiden tietämystä voidaan täydentää opetuksesta aiheesta esimerkiksi tuote-esittelyiden, koulutusten tai teorian avulla. Opiskelijat voivat myös suorittaa viimeisen periodin aikana puuttuvia opintojaan, jotta koko ryhmä edistyisi mahdollisimman tasaisesti, eikä suuria eroja pääsisi syntymään.

Opiskelijan omat oppimistarpeet ja kiinnostus otetaan huomioon opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa eli HOPS:ssa. Dokumenttiin täydennetään, mitä opiskelija opiskelee työssäoppimalla. HOPSia varten pitää arvioida opiskelijan lähtötaso. Lähtötason arvioinnin pohjalta tehdään määrittelyt siitä, mitä opiskelijan pitää oppia työssäoppimisjaksollaan (Frisk 2010).

Työssäoppimista tulee ohjata jatkuvasti työn lomassa ja myös tarpeen mukaan järjestetyissä ohjauskeskusteluissa. Kuten Frisk toteaa (2010), tavoitteellisen oppimisen tukemiseksi on tärkeää, että opiskelijan oppimista käsitellään riittävän usein varta vasten tähän asiaan suunnitelluissa ohjauskeskusteluissa. Tämän johdosta työpaikkaohjaajan on ensiarvoisen tärkeää tietää, mitkä ovat opiskelijan arvioinnin kohteet ja kriteerit, jotka on määritetty tutkinnon perusteissa (emt.).

Oppilaitoksen edustaja/opettaja perehdyttää työpaikkaohjaajan kertomalla opiskelijan työssäoppimisjaksolla suunniteltujen tutkinnon osien/tutkinnon osatutkintojen arvioinnin kohteet ja kriteerit työssäoppimisjakson alussa. Työpaikkaohjaaja toteuttaa opiskelijan arvioinnin oppilaitoksen kanssa sopimallaan tavalla.

Arvioinnin kohteita ovat Friskin (2010) mukaan:

- työprosessin hallinta
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta
- työn perustana olevan tiedon hallinta
- elinikäisen oppimisen avaintaidot.

Tähän kaikkeen liittyen myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeitä opiskelijan oppimisessa (emt.).

Suunnittelua varten oppilaitoksessa sekä työpaikalla tulee miettiä, mitä tehdään ja kuka tekee työssäoppimisen eri vaiheissa seuraavasti (Frisk):

Ennen työssäoppimista

Työssä tapahtuvan oppimisen alussa

Työssä tapahtuvan oppimisen aikana

Työssä tapahtuvan oppimisen lopussa

Työssä tapahtuvan oppimisen jälkeen

Ennen työssäoppimista on tärkeää pitää yhteyttä työnantajaan ja sopia käytännöistä opiskelijan, opettajan, työnantajan edustajan ja mahdollisuuksien mukaan työpaikkaohjaajan kanssa. Friskin (2010) mukaan eri osapuolten roolit ovat seuraavanlaiset:

Oppilaitoksen tulisi

- esitellä opiskelijan opetussuunnitelma ja se, mitä hän on tulossa työssäoppi-
maan
- opettaja pitää yhteyttä opiskelijaan sekä huolehtii opiskelijan käynnistä työpai-
kalla (emt.)

Työnantaja puolestaan

- vastaa opiskelijalle annettavasta ennakkoinfosta yhteydenoton saatuaan.
- kertoa saapuvasta opiskelijasta ja hänen opintojensa sisällöstä työpaikan hen-
kilöstölle
- varata työtilat ja välineet opiskelijan käyttöön tarvittaessa
- järjestää mahdolliset kulkuluvat ja muut luvat
- nimetä/ miettiä mahdolliset ohjaajat (emt.).

Kuten Frisk (2010) toteaa, työssäoppimiseen valmistautuminen alkaa työpaikalla jo ennen työssäoppijan tuloa.

Työssäoppimisen alussa olennaisia seikkoja:

- Myönteinen vastaanottohetki ja tutustuminen opiskelijaan
- Henkilökunnan esittely opiskelijalle
- Tilojen esittely ja kierros lähipisteissä
- Työpaikkaan perehdytys uusia työntekijöitä koskevien käytäntöjen mukaan
- Opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatiminen/tarkentaminen

- Mitä opiskelijan tulee osata työssäoppimisen jälkeen?
- Mitä työtehtäviä tekemällä opiskelija oppii tavoitteiden mukaisia asioita?
- Ohjauksen etenemisestä ja käytännöistä sekä ohjaus- ja arviointikeskusteluista sopiminen yhteisesti ja aikojen merkitseminen kalenteriin. (Frisk 2010).

Alussa kannattaa käyttää aikaa tutustumiseen ja keskustella mm. seuraavista asioista:

- opiskelija tausta ja osaaminen
- ohjauksen tarve
- työssäoppimiseen liittyvien tavoitteiden tarkentaminen
- todelliset työtehtävät, joiden kautta tavoitteet saavutetaan
- opiskelijan tapa oppia ja toiveet palautteen saamisesta. (Frisk 2010).

Työssäoppimisen aikana on tärkeää

- ohjata opiskelijaa ja keskustella hänen kanssaan työskentelyn lomassa
- antaa kehittävää, välitöntä ja avointa palautetta opiskelijalle
- käydä ohjauskeskusteluja säännöllisesti ja sovitusti
- mahdollistaa opiskelijalle osallistuminen työpaikan erilaisiin tilanteisiin ja todellisten työtehtävien tekemiseen
- antaa koko työyhteisön osallistua opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin
- pitää yhteyttä oppilaitokseen tarpeen mukaan. (Frisk 2010).

Oppilaitoksen tulisi

- tarkistaa opiskelijan suunnitelman eteneminen säännöllisesti työssäoppimisen aikana. (Frisk 2010).

Työssäoppimisen lopussa tärkeää on

- arvioida opiskelijan osaaminen oppilaitoksen kanssa sovitun käytännön mukaisesti
- valmistautua arviointikeskusteluun ja käydä se yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen edustajan kanssa
- dokumentoida arviointitieto
- pyytää opiskelijalta palautetta työssäoppimisjaksosta ja hänen saamastaan ohjauksesta
- huolehtia jakson päättymiseen liittyvistä käytännön asioista, kuten avaimista.

- Opiskelijan arvioinnin voi jakaa lähtötason arviointiin, oppimisen arviointiin ja osaamisen arviointiin. (Frisk 2010).

Työprosessin hallinta

- Työmenetelmien, välineiden ja materiaalin

hallinta

- Työn perustana olevan tiedon hallinta
- Elinikäisen oppimisen avaintaidot (Frisk 2010).

Työssäoppimisen jälkeen

- käsitellään työyhteisön palautetta ja kokemuksia ohjauksen onnistumisesta
- käydään läpi palautetta ja kokemuksia oppilaitoksen edustajan kanssa
- pohditaan kehittämistoimia uusien opiskelijoiden työssäoppimiseen. (Frisk 2010).

Ohjauskeskustelut ovat

- tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on tukea opiskelijan oppimista
- suunniteltua toimintaa, johon sekä työpaikkaohjaaja että opiskelija valmistautuvat. (Frisk 2010).

Koska ohjauskeskustelut ovat merkittävä keino tukea opiskelijan oppimista, on niiden säännöllisyys tärkeää. Ne eivät ole satunnaista mielipiteiden vaihtamista.

Ohjauskeskustelujen aikataulu on hyvä sopia mielellään heti työssäoppimisen alussa. Keskustelut hyödyttävät oppimista parhaimmin, kun ne muodostavat säännöllisen jatkumon. Keskusteluja voidaan käydä

- kerran viikossa tai kahdessa viikossa
- säännöllisen palaverin yhteydessä
- työtehtäväkokonaisuuden jälkeen. (Frisk 2010).

Ohjauskeskustelujen aika ja paikka kannattaa kirjata työvuorolistoihin tai kalenteriin.

Ohjauskeskustelut voidaan käydä myös etäyhteyksiä käyttämällä.

Ohjauskeskusteluissa tarkastellaan ja pohditaan meneillään olevaa tai jo mennyttä hetkeä ja siihen liittyviä tapahtumia. Pohdinta voidaan suunnata myös tulevaisuuteen.

Ohjauskeskustelujen tarkoituksena on paitsi arvioida ja todeta tämänhetkinen tilanne myös auttaa ja tukea opiskelijaa saavuttamaan omat oppimistavoitteensa.

Ohjauksessa tärkeintä on opiskelijan asioiden ja kokemusten käsittely. (Frisk 2010).